

**PENGARUH KECEMASAN DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL BINTARA
SATUAN BRIMOB POLDA SUMUT**

TESIS

OLEH:

**RICKY ANANDA SIHOTANG
NPM. 201804071**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/7/23

**PENGARUH KECEMASAN DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL BINTARA SATUAN
BRIMOB POLDA SUMUT**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH:

**RICKY ANANDA SIHOTANG
NPM : 201804071**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH KECEMASAN DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PERSONEL BINTARA
SATUAN BRIMOB POLDA SUMUT

NAMA : RICKY ANANDA SIHOTANG

NPM : 201804071

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. Patisina, ST, M.Eng

Pembimbing II

Dr. Nur'aini S.Psi, MS

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Direktur
Program Pascasarjana - UMA

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti, K. M.S

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Jum'at
Tanggal : 05 Mei 2023
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, Ph.D
Anggota I : Dr. Patisina, ST, M.Eng
Anggota II : Dr. Nur'aini, S.Psi, MS
Penguji Tamu : Dr. Suryani Hardjo, MA, Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 03 Mei 2023



METERAI
TEMPEL

JAN 2023 52896815

Ricky Ananda Sihotang
NPM. 201804071

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TEISIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ricky Ananda Sihotang

NPM : 201804071

Program Studi : Magister Psikologi

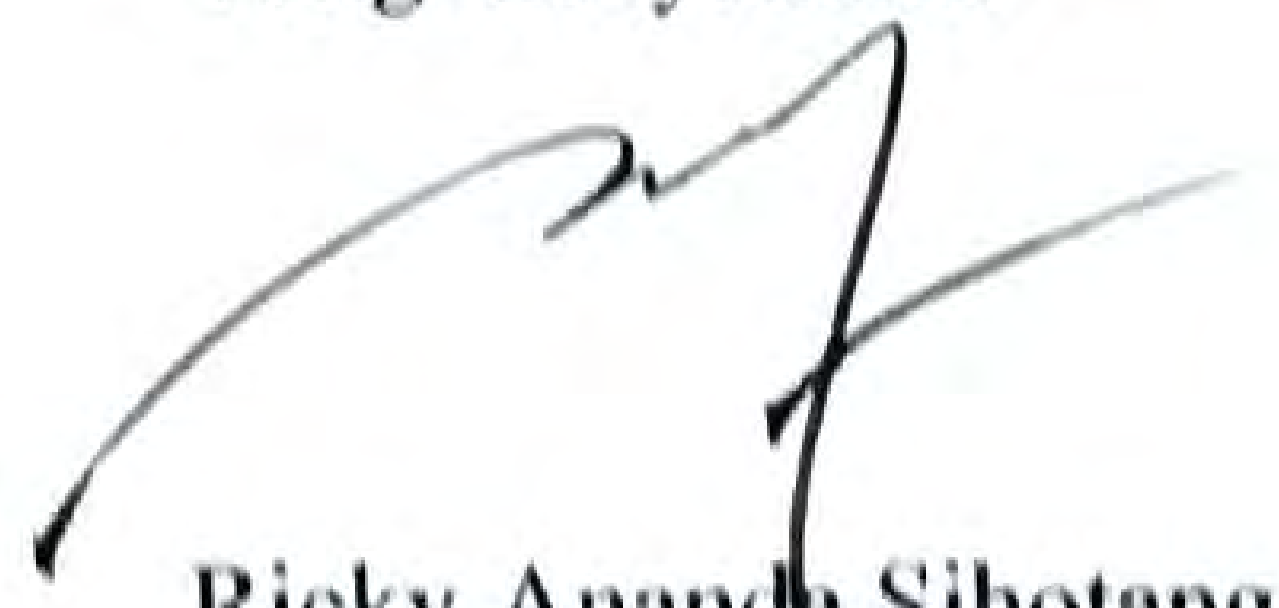
Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Kecemasan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 03 Mei 2023
Yang menyatakan


Ricky Ananda Sihotang
NPM. 201804071

HALAMAN PERSEMBAHAN

KARYA SEDERHANA INI PENELITI PERSEMBAHKAN KEPADA

Yang Tercinta

- *Ayah* : *Kompol Purn H. Kajiman Sihotang*
- *Ibu* : *Almh. Hj. Nurhayati, S. Pdi*
- *Istri* : *Winda Lestari S.Pd*
- *Anak* :
 1. *Hilya Almeera Sihotang*
 2. *Ingrid Winanda Sihotang*
- *Abang* :
 1. *Aipda M. Budi Sulaiman Sihotang, S.H*
 2. *Arif Budiman Sihotang, S.Stp., M.H.*
- *Kakak* :
 1. *Putri Rizkia Sihotang, Am.Keb, CNLP*
 2. *Debi Kartika Sihotang, S.H.*

KATA PENGANTAR



Sesungguhnya segala puji hanya milik Allah SWT, sang pencipta alam dengan segala keberkahannya. Atas segala Rahmaan dan Rahiim Allah, sampai saat ini peneliti masih diberikan nikmat iman, nikmat kesehatan, nikmat kemurahan rezki dan keluangan waktu untuk selalu belajar dan menambah ilmu pengetahuan yang telah Allah tebarkan di muka bumi-Nya ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: **“Pengaruh Kecemasan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut”**

Shalawat beruntai salam peneliti lantunkan bagi Nabi besar Muhammad SAW sang pencerah ummat dengan segala kelembutannya, kasih sayangnya, kesabarannya dalam membina akhlak ummat ini, dan beragam suri tauladan yang patut kita amalkan menuju jiwa yang bersih dalam menggapai kebahagiaan hidup akhirat kelak.

Peneliti sangat menyadari bahwa tesis ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan nyata baik secara moril maupun materil dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, M.S sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.

3. Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog, sebagai Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Dr. Patisina, ST, M.Eng, atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini
5. Dr. Nur'aini, S.Psi, MS, selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Kepala Satuan Brimob Polda SUMUT yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Kepada para Personel Bintara Satuan Brimob Polda SUMUT yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini.
8. Seluruh dosen Program Pascasarja Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
9. Kepada Istri dan Anak-anak, serta seluruh keluarga yang selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya sidang tesis ini.
10. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan

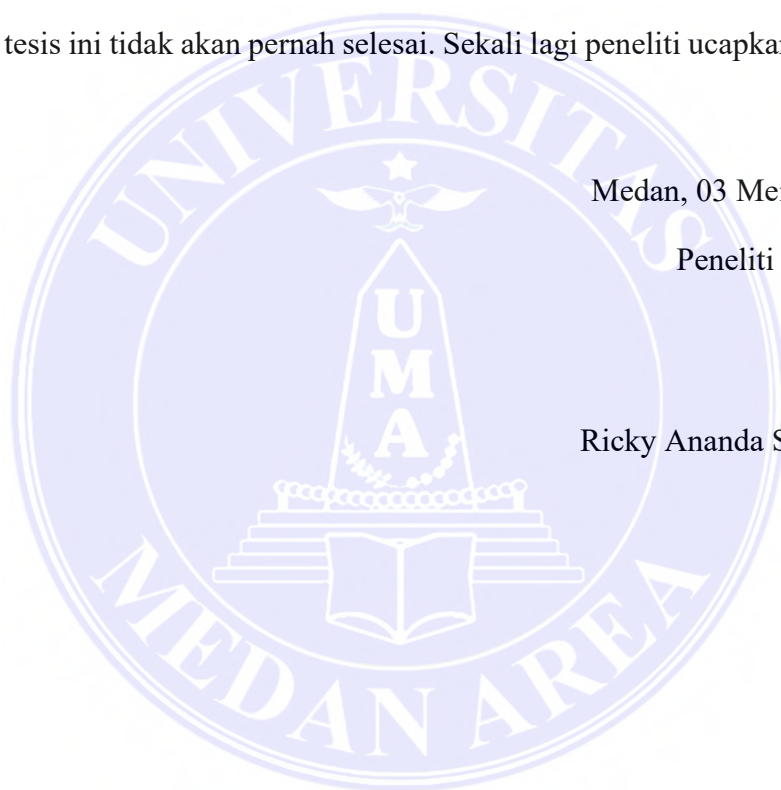
kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT akan membalas semua kebbaikannya yang telah diberikan kepada peneliti. Tanpa bantuan mereka semua, tesis ini tidak akan pernah selesai. Sekali lagi peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 03 Mei 2023

Peneliti

Ricky Ananda Sihotang

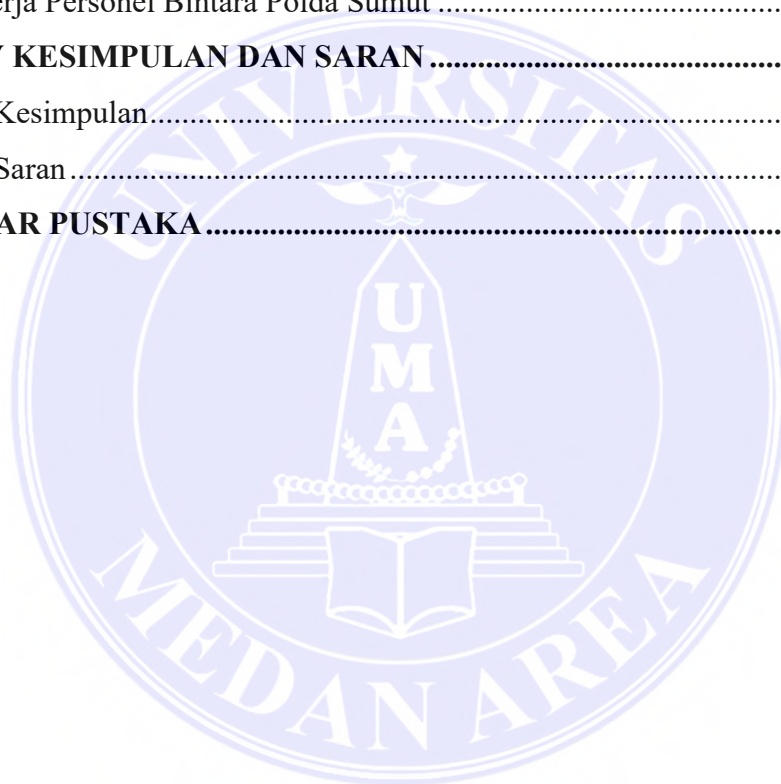


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Rumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Hakikat Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	10
2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan	13
2.1.5. Faktor – faktor Peningkatan Kepuasan Kerja	16
2.2. Hakikat Kecemasan	18
2.2.1. Pengertian Kecemasan.....	18

2.2.2. Aspek Kecemasan.....	19
2.2.3. Jenis-Jenis dan Bentuk Kecemasan	21
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan.....	23
2.2.5. Penyebab Terjadinya Kecemasan	26
2.3. <i>Self Efficacy</i>	27
2.3.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	27
2.3.2. Aspek <i>Self Efficacy</i>	28
2.3.3. Bentuk <i>Self Efficacy</i>	30
2.3.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	31
2.3.5. Peranan <i>Self Efficacy</i>	31
2.4. Kerangka Teori.....	32
2.4.1. Pengaruh Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Satuan Brimob Polda Sumatera Utara	32
2.4.2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Satuan Brimob Polda Sumatera Utara	35
2.4.3. Pengaruh Kecemasan Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Satuan Brimob Polda Sumatera Utara	36
2.5. Kerangka Konseptual	39
2.6. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Desain Penelitian	41
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian	42
3.4. Defenisi Operasional	43
3.5. Populasi dan Sampel	44
3.6. Metode Pengumpulan Data	45
3.7. Prosedur Penelitian.....	50
3.8. Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Orientasi Kancan Penelitian	55
4.2. Persiapan Penelitian	66

4.3. Pelaksanaan Penelitian	72
4.4. Hasil Analisis Data	73
4.5. Pembahasan	80
4.5.1. Pengaruh Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.....	80
4.5.2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.....	81
4.5.3. Pengaruh Antara Kecemasan Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Personel Bintara Polda Sumut	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jumlah Populasi	44
Tabel 3.2. Penilaian pertanyaan <i>Favorable</i> dan pertanyaan <i>Unfavorable</i>	46
Tabel 3.3. Kisi – kisi Skala Kepuasan Kerja Personel Bintara Sebelum Uji Coba	46
Tabel 3.4. Penilaian pertanyaan <i>Favorable</i> dan pertanyaan <i>Unfavorable</i>	47
Tabel 3.5. Kisi – kisi Skala Kecemasan Personel Bintara Sebelum Uji Coba	48
Tabel 3.6. Penilaian pertanyaan <i>Favorable</i> dan pertanyaan <i>Unfavorable</i>	48
Tabel 3.7. Kisi – kisi Skala <i>Self Efficacy</i> Personel Bintara Sebelum Uji Coba	49
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kecemasan	67
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Self Efficacy</i>	68
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kecemasan	70
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen <i>Self Efficacy</i>	71
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Data	74
Tabel 4.8. Mean Empirik	75
Tabel 4.9. Hasil Uji t Parsial	76
Tabel 4.10. Hasil Uji Uji F Anova	77
Tabel 4.11. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2)	78
Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi Berganda	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Teori AMO (<i>Ability, Motivation, Opportunity</i>)	17
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1. Lambang Korps Brimob	55
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Satuan Brimob Polda Sumut	65



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	88
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 3. Data Penelitian	114
Lampiran 4. Uji Normalitas	168
Lampiran 5. Uji Hipotesis	169



**PENGARUH KECEMASAN DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERSONEL BINTARA SATUAN BRIMOB
POLDA SUMUT**

Oleh :

**Ricky Ananda Sihotang
NPM : 201804071**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : (1) kecemasan terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut, (2) *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut, (3) kecemasan dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personil yang bertugas di Satuan Brimob Polda Sumut. Sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *total sampling* sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 444 personel Bintara Polda Sumut. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dimana seluruh item instrumen penelitian dengan jumlah 16 item yang dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik parametrik melalui analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yakni : (1) kecemasan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja personel Sat Brimob Polda Sumut, (2) *self Efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja personel Sat Brimob Polda Sumut, (3) variabel kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Sat Brimob Polda Sumut.

Kata Kunci : Kecemasan, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja.

THE EFFECT OF ANXIETY AND SELF EFFICACY WITH JOB SATISFACTION OF BINTARA PERSONNEL BRIMOB UNIT OF THE NORTH SUMATRA REGIONAL POLICE

By :

Ricky Ananda Sihotang
NPM : 201804071

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of: (1) anxiety on the job satisfaction of the Bintara Personnel Brimob Unit of the North Sumatra Regional Police, (2) self-efficacy on the job satisfaction of the Bintara Personnel Brimob Unit of the North Sumatra Regional Police, (3) anxiety and self-efficacy on the job satisfaction of the Bintara Personnel Brimob Unit of the North Sumatra Regional Police. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. The population in this study were all personnel assigned to the North Sumatra Police Mobile Brigade Unit. The sample in this study was determined using a total sampling technique so that the number of samples in this study were 444 North Sumatran Police Officers. The research instrument used a Likert scale where all 16 items of the research instrument were declared valid and reliable. Data analysis used in this study used parametric statistics through multiple linear regression analysis. The research results obtained were: (1) anxiety has an influence on the job satisfaction of Sat Brimob Polda Sumut, (2) self-efficacy has no effect on job satisfaction of Sat Brimob Polda Sumut, (3) variables of anxiety and self-efficacy together or simultaneously has an influence on job satisfaction of the Bintara Personnel Brimob Unit of the North Sumatra Regional Police.

Keywords : Anxiety, Self Efficacy, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang wajib dilakukan oleh sebuah organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya manusia Bintara Polri merupakan asset terpenting dalam organisasi sehingga proses mempertahankan Bintara menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan tugas. Setiap anggota masyarakat yang memerlukan layanan atau bantuan kepolisian, hampir pasti akan berhadapan dengan Bintara, dari mulai sekedar menanyakan arah jalan, atau mengurus SIM/STNK, sampai melapor suatu peristiwa ke pos polisi atau kantor Polsek. Demikian pula kalau ada anggota masyarakat yang terpaksa berurusan dengan Reserse, pasti yang mengurusnya para Bintara.

Upaya menjaga agar bintara tetap puas dengan lingkungan kerja yang ada. Rahardjo & Anwar (2017) menyatakan Bintara Polri sebagai ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dan penegakan hukum, yang terpercaya dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai perwujudan dari Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berlandaskan inilah kemudian dijadikan pedoman oleh pimpinan Polri dalam upaya menciptakan SDM yang berkualitas, berintegritas, bermoral, modern dan terpercaya sehingga dapat memenuhi dimensi harapan dan tuntutan dari masyarakat maupun organisasi yang merupakan pengguna utama dari jasa yang diberikan oleh Bintara Polri. (Sundari, dkk., 2020). Oleh sebab itu,

Bintara Polri haruslah sosok yang profesional dalam bertugas dengan kepuasan kerja yang dimiliki.

Konovsky & Pugh (dalam Andriani, dkk, 2012) menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas dengan pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Locke mendefinisikan kepuasan sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu tentang pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Wijono, 2010). Kreitner dan Kinicki (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengamatan yang dilakukan juga menunjukkan bahwa bila personel Bintara tidak mengetahui cara melakukan sesuatu maka membebankan pekerjaan tersebut kepada siswa/siswi PKL serta *enggan* mempelajari secara mandiri, Hal ini menunjukkan Bintara tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dan bermain sosial media diruangan tanpa ingin mengembangkan potensi untuk sesuatu pekerjaan yang belum diketahui. Ini berarti, personel Bintara melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan status pekerjaannya yang menunjukkan tidak memiliki kepuasan kerja yaitu tidak semangat kerja tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan status pekerjaannya.

Begitu pula pengamatan pada tanggal 14 April 2022 di bagian Biro SDM Bagian Psikologi Polda Sumut, yang memiliki tugas skoring kelayakan senjata api

(Senpi) dan *Mapping* mengalami kendala berupa kekurangan anggota untuk mengadimistrasikan seluruh data yang diperoleh berdasarkan hasil tes dimana data untuk segera dilaporkan dengan batas kurun waktu 3 hari. Selain itu, adanya tuntutan untuk memastikan setiap keperluan dan sarana prasarana anggota agar lebih efisien dan efektif, baik itu secara administasi dan aturan kebijakan instansi. Minimnya waktu yang diperoleh mengakibatkan personel Bintara mengalami pekerjaan ekstra.

Lebih dari itu, terdapat pula personel Bintara yang dijatuhi hukuman pemecatan tidak dengan hormat (PTDH) akibat tidak masuk kerja lebih dari 30 hari berturut – turut sesuai dengan berdasarkan Surat Keputusan Kapolda Sumatera Utara Nomor: KEP/561/III/2020 tanggal 26 Maret 2020 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat dengan acuan telah melanggar Pasal 14 ayat (1) Huruf (A) PPRI No 1 Tahun 2003 Tentang Pemberhentian Anggota Polri dan Pasal 11 Huruf E Perkap No.14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Polri.

Pekerjaan dengan tuntutan tinggi akan memunculkan suatu ketegangan pada kondisi fisik dan psikis, seperti rasa lelah, sulit konsentrasi maupun bekerja secara efektif yang akhirnya memunculkan stres pada pekerjaan. Stres di tempat kerja dapat muncul ketika Bintara merasa tidak bisa memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan dari Pimpinan dalam jangka waktu yang ditentukan (Hesty & Maulana, 2021). Stres yang dialami oleh Bintara akibat berbagai tugas yang harus dihadapi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerjanya. Bila Bintara Polda Sumut memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan terlihat dari sikap positif yang akan ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan dan segala kondisi yang dihadapi dalam

lingkungan pekerjaannya dan ini berdampak pada perubahan kecil maupun besar pada sikap dan pola pikir Bintara secara keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Aamodt (2017), kepuasan kerja dipengaruhi adanya kecenderungan individu untuk menemukan situasi yang dinikmatinya, yang artinya antara individu satu dengan lainnya memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Begitu juga Mangkunegara (dalam Shafira & Listiara, 2017), menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor yang ada pada diri individu itu sendiri. Faktor individu tersebut meliputi IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi dimana keseluruhan ini merupakan unsur intrinsik individu itu sendiri yang memerlukan *self efficacy* yang tinggi dalam menjalaninya agar bisa memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

Keyakinan ini menjadi penentu bagaimana Sat. Brimob Poldasu berpikir, merancang, melakukan memotivasi diri sendiri, dan berperilaku untuk mencapai keberhasilan yang mempengaruhi kehidupan mereka disebut sebagai *self efficacy* atau efikasi diri (Sagone & Caroli, dalam Lidiawati, dkk. 2020). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi dalam menyelesaikan suatu persoalan maka seseorang tersebut tidak akan mengalami kecemasan. Menurut penelitian Susanti (2022) kecemasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Istanti, N.D. (2022) bahwa kecemasan berdampak pada kepuasan kerja. Bila Sat. Brimob Poldasu mengalami kecemasan dalam menjalani pekerjaannya, *self efficacy* sulit terbentuk. Berdasarkan seluruh uraian ini, Peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk karya ilmiah Tesis dengan menetapkan judul “Pengaruh Kecemasan Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Personel Bintara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Uraian pada latar belakang masalah diatas memuat beberapa masalah yang diidentifikasi sebagai berikut :

1. Personel Bintara Polda Sumut membebankan pekerjaan kepada siswa/siswi PKL.
2. Personel Bintara Polda Sumut *enggan* untuk mempelajari tugas yang diberikan secara mandiri dan tidak ingin mengembangkan potensi untuk sesuatu pekerjaan yang belum diketahui.
3. Personel Bintara Polda Sumut tidak menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan status pekerjaannya.
4. Adanya Personel Bintara Polda Sumut yang dijatuhi hukuman pemecatan tidak dengan hormat (PTDH) akibat tidak masuk kerja lebih dari 30 hari berturut – turut.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yakni :

1. Apakah ada pengaruh kecemasan terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut ?

2. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut ?
3. Apakah ada pengaruh kecemasan dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Bintara Polda Sumut ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka tujuan pada penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Pengaruh kecemasan terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.
2. Pengaruh *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.
3. Pengaruh kecemasan dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Untuk Institusi Polri

Dari hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai evaluasi untuk pengambilan keputusan guna memperkuat kinerja pegawai berupa yakin terhadap diri sendiri dalam mengerjakan tugas sehingga puas terhadap pekerjaannya.

b. Untuk Personil Brimob

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi serta hasanah keilmuan dibidang psikologi industri dan perkembangan, khususnya yang berhubungan dengan kecemasan, *self efficacy* dan kepuasan kerja personal bintangara.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya dalam bidang ilmu psikologi industri dan psikologi perkembangan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi serta menambah khasanah keilmuan di bidang psikologi industri khususnya berkaitan dengan kecemasan, *self efficacy* dan kepuasan kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hakikat Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya

Locke (dalam Pitasari & Perdhana, 2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan menurut Sunarta (2019), Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang

diharapkan. Pendapat lain mengenai defenisi kepuasan kerja yakni menurut Robin & Judge (dalam Sunarta, 2019) adalah perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan, Wexley & Yulk (1977 dalam Handayani, 2010). Sedangkan menurut Jennifer dan Gareth (1987 dalam Handayani, 2010) mengemukakan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan-perasaan dan keyakinan-keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang organisasi mereka sebagai suatu keseluruhan. Luthans (1998 dalam Vanecia, 2018) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahn, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

Organisasi yang dilanda perasaan tidak puas dalam bekerja dari para pegawainya dapat membawa dampak negatif sehingga merugikan organisasi. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik internal maupun eksternal. Tindakan mogok kerja, mosi tidak percaya, dan berbagai jenis tindakan negatif lain yang merugikan mungkin timbul sehingga perluantisipasi sebagai solusi organisasi. Keterlambatan dan kesalahan dalam menangani masalah internal akibat ketidakpuasan pekerja dalam bekerja sehingga akan memperburuk situasi yang ada dalam organisasi.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan keadaan positif sebagai hasil persepsi karyawan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan yang diwujudkan dalam sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan berdasarkan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan.

2.1.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Luthans (1992) membagi aspek-aspek pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Gilmer, 1984 (dalam Robbins, 2011) menyatakan bahwa ada sepuluh dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, gaji, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja, dan benefit.

Locke dalam Dunnette (dalam Luthans, 2012) membagi aspek-aspek dimensi kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- b. Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- c. Promosi termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.

- d. Pengakuan termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.
- e. Benefit termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan.
- f. Kondisi kerja termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.
- g. Supervisi termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.
- h. Rekan kerja termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.
- i. Perusahaan dan manajemen termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit-benefit.

Dari uraian teori di atas disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja terdiri dari a) pekerjaan itu sendiri, b) promosi, c) gaji, d) supervisi, e) rekan kerja, f) kondisi kerja, serta g) perusahaan dan manajemen.

2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, jika dilihat dari sisi individu tenaga kerja maupun organisasi, maka masing-masing akan cenderung untuk memaksimalkan kepentingan sendiri-sendiri. Tenaga kerja akan cenderung mengharapkan jauh lebih banyak dibandingkan dengan yang diberikan untuk mendapatkannya. Tenaga kerja yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Tenaga kerja akan merasa lebih puas apabila balas jasanya

sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Rast & Tourani (dalam Sunanda, 2020) menguraikan indikator kepuasan kerja yakni :

1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaan

Sifat-sifat dari pekerjaan yang tekuni oleh pekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja. Pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2. Kepuasan terhadap gaji sekarang

Pekerja akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Ketika karyawan merasa dipuaskan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan tersebut.

3. Kepuasan terhadap pengawasan

Pengawasan terhadap pekerja yang berjalan dengan baik akan mengurangi tingkat kesalahan pekerja sehingga meningkatkan kinerja para pekerja dan pada akhirnya mampu memberikan kepuasan kerja bagi para pekerja dan tercapai tujuan organisasi.

4. Kepuasan terhadap peluang promosi

Prospek karier seperti dipromosikan naik jabatan akan memberikan kepuasan pada pekerja. Promosi bisa dilakukan pada pekerja berdasarkan waktu lama kerja atau kualitas kinerja. Promosi biasanya diiringi dengan adanya kenaikan upah.

5. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Dalam bekerja, juga mengisi akan kebutuhan interaksi sosial dan bukan sekedar uang atau prestasi dari hasil kerja. Hubungan dengan rekan kerja yang mendukung dan kooperatif, akan sangat membantu pekerja merasa puas.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi. Bagi tenaga kerja, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi organisasi kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku tenaga kerja.

2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Gilmer (dalam Fortuna, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji/ Upah

Gaji lebih penyebab akan ketidak puas dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi, dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan dan atasan

Supervisi yang buruk dapat berakhir absensi Turn over

6. Faktor intrinik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan

Selanjutnya ditambahkan Loeke (dalam Fortuna, 2021) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

1. Kesempatan untuk maju,
2. Keamanan kerja,
3. Gaji,
4. Perusahaan dan manajemen,
5. Faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, kepribadian individu berupa komunikasi, *self efficacy*, dan kenyamanan fasilitas yang ada sehingga karyawan tidak mengalami kecemasan dalam bekerja.

Sementara itu, Aamodt, (2017) mengemukakan beberapa factor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan

perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat

Merujuk pada Judge et al., (Aamodt, 2017) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

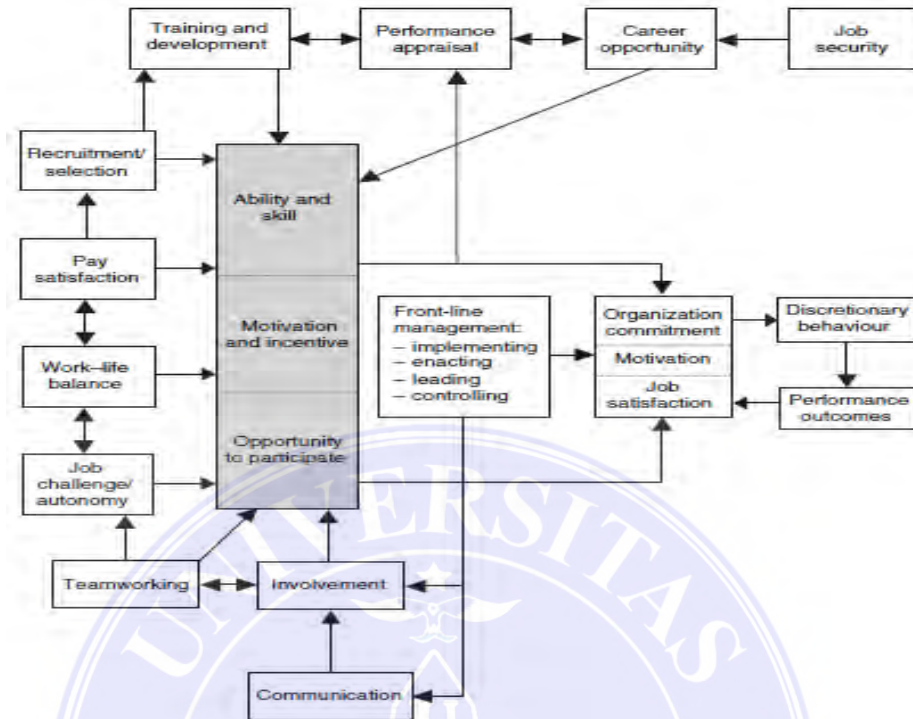
- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi; *self efficacy*, minat, ketenteraman dalam kerja, kecemasan, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan;
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya;
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya;
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam- macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah; (a) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi; *self efficacy*, minat, ketenteraman dalam kerja, kecemasan, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan,

dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi isik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; (d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam- macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.5. Faktor – faktor Peningkatan Kepuasan Kerja

Pengelolaan SDM yang baik harus dimulai dari bagaimana mempersiapkan sistem kerja yang dapat menunjang performansi kerja terbaik. Strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan dapat dianalisis dengan model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*). Setiap karyawan akan memberikan performansi apabila memiliki 3 aspek yakni : (1) kemampuan (*ability*), yaitu kemampuan untuk melakukan tugas karena memiliki pengetahuan, kemampuan kerja / skill, dan bakat; (2) motivasi (*motivation*), yaitu keinginan untuk melakukan tugas atas keinginan sendiri atau merasa harus melakukan tugas tersebut; (3) kesempatan (*opportunity*), yaitu struktur pekerjaan dan lingkungan yang mendukung serta tempat untuk mengekspresikan diri.



Gambar 2.1 Teori AMO (Ability, Motivation, Opportunity)
 (Sumber : Armstrong, 2006. *Strategic Human Resource Management*.
 Kogan Page : USA)

Kombinasi dari ketiga strategi AMO akan memacu SDM untuk mengeluarkan potensi terbaik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. SDM dapat memberikan performansi terbaiknya bila dilengkapi dengan kemampuan kerja yang baik (*skilled*), mempunyai pengalaman akan solusi masalah (*experienced*), mempunyai komitmen terhadap apa yang dikerjakan (*committed*), dan antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan (*motivated*). SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengalaman, didukung dengan kecakapan dalam menggunakannya untuk kepentingan organisasi, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan organisasi dan merupakan kunci utama keunggulan kompetitif.

2.2. Hakikat Kecemasan

2.2.1. Pengertian Kecemasan

Kecemasan atau *anxiety* pasti pernah dialami oleh semua orang, yang berbeda adalah bagaimana mereka menyikapi hadirnya perasaan ini. Ada yang mampu mengendalikannya namun tidak jarang yang justru mereka dikendalikan oleh perasaan ini sehingga mereka tenggelam di dalamnya. Banyak ditemui seseorang yang sukses dalam hidupnya dikarenakan dia mampu untuk menyelesaikan kecemasan. Sebaliknya banyak orang yang labil (*stress*) salah satu diantaranya karena tidak mampu untuk mengatasi kecemasan dalam dirinya.

Kecemasan merupakan perasaan khawatir dan takut yang ditandai dengan perasaan tegang dan kekhawatiran berlebihan yang dialami individu ketika suatu proses berlangsung. Keadaan ini menyebabkan individu akan kehilangan penyesuaian. Spielberg (dalam Kusumastuti, 2020) mendefinisikan kecemasan merupakan perasaan subjektif dari ketegangan, ketakutan, kegugupan, dan kekhawatiran yang terkait dengan gairah sistem saraf. Selain itu Lubis (dalam Mukholil, 2018), kecemasan merupakan perasaan yang anda alami ketika berpikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang akan terjadi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumirta (2019), mengungkapkan bahwa kecemasan merupakan ketegangan, rasa tidak aman, dan kekhawatiran yang timbul karena akan terjadi sesuatu yang tidak menyenangkan, tetapi sebagian besar sumber penyebab tidak diketahui dan manifestasi kecemasan dapat melibatkan somatik dan psikologis.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kecemasan merupakan perasaan subjektif yang terkait dengan gairah sistem saraf yang bercampur baur seperti halnya berpikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang dialami oleh individu sebagai suatu reaksi terhadap ancaman, rasa tidak aman, ketegangan, tekanan, kekhawatiran yang mempengaruhi fisik dan psikologi individu tersebut.

2.2.2. Aspek Kecemasan

Menurut Daradjat (1990), aspek-aspek kecemasan terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:

- a. Fisiologis: bentuk reaksi fisiologis berupa detak jantung meningkat, pencernaan tidak teratur, keringat berlebihan, ujung-ujung jari terasa dingin, sering buang air kecil, tidur tidak nyenyak, kepala pusing, nafsu makan hilang dan sesak nafas;
- b. Psikologis: yang terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:
 1. Aspek kognitif Termasuk dalam aspek ini adalah tidak mampu memusatkan perhatian
 2. Aspek afektif Termasuk dalam aspek ini antara lain: takut, merasa dirinya akan ditimpa bahaya.

Aspek-aspek lain menurut Rosenhan dan Seligman (1989) meliputi:

- a. Somatic, yaitu reaksi tubuh terhadap bahaya;
- b. Kognitif, yaitu respon terhadap kecemasan dalam pikiran manusia;
- c. Emosi, yaitu perasaan manusia yang mengakibatkan individu secara terus-menerus khawatir, merasa takut terhadap bahaya yang mengancam; dan

- d. Perilaku, yaitu reaksi dalam bentuk perilaku manusia terhadap ancaman dengan menghindar atau menyerang.

Menurut Greenberger dan Padesky (dalam Emjifari, 2012) menyatakan bahwa kecemasan berasal dari dua aspek, yakni aspek kognitif dan aspek kepanikan yang terjadi pada seseorang, diantaranya adalah:

a. Aspek kognitif

1. Kecemasan disertai dengan persepsi bahwa seseorang sedang berada dalam bahaya atau terancam atau rentan dalam hal tertentu, sehingga gejala fisik kecemasan membuat seseorang siap merespon bahaya atau ancaman yang menurutnya akan terjadi.
2. Ancaman tersebut bersifat fisik, mental atau sosial, diantaranya adalah:
 - a) Ancaman fisik terjadi ketika seseorang percaya bahwa ia akan terluka secara fisik.
 - b) Ancaman mental terjadi ketika sesuatu membuat khawatir bahwa dia akan menjadi gila atau hilang ingatan
 - c) Ancaman sosial terjadi ketika seseorang percaya bahwa dia akan ditolak, dipermalukan, merasa malu atau dikecewakan
3. Persepsi ancaman berbeda-beda untuk setiap orang.
4. Sebagian orang, karena pengalaman mereka bisa terancam dengan begitu mudahnya dan akan lebih sering cemas. Orang lain mungkin akan memiliki rasa aman dan keselamatan yang lebih besar. Tumbuh di lingkungan yang kacau dan tidak stabil bisa membuat seseorang menyimpulkan bahwa dunia dan orang lain selalu berbahaya.

5. Pemikiran tentang kecemasan berorientasi pada masa depan dan sering kali memprediksi malapetaka. Pemikiran tentang kecemasan sering dimulai dengan keragu-raguan dan berakhir dengan hal yang kacau, pemikiran tentang kecemasan juga sering meliputi citra tentang bahaya. Pemikiran-pemikiran ini semua adalah masa depan dan semuanya memprediksi hasil yang buruk.

b. Aspek kepanikan

Panik merupakan perasaan cemas atau takut yang ekstrem. Rasa panik terdiri atas kombinasi emosi dan gejala fisik yang berbeda. Seringkali rasa panik ditandai dengan adanya perubahan sensasi fisik atau mental, dalam diri seseorang yang menderita gangguan panik, terjadi lingkaran setan saat gejala-gejala fisik, emosi, dan pemikiran saling berinteraksi dan meningkat dengan cepat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecemasan ada tiga yaitu fisik, emosi dan mental. Fisik meliputi jantung berdebar-debar, meningkatnya denyut nadi, tekanan darah meningkat, keringat berlebih, tidur tidak nyenyak, nafsu makan hilang dan sesak nafas. Sedangkan emosi meliputi, perasaan takut, perasaan akan tertimpa bahaya atau kecelakaan, tidak mampu memusatkan perhatian, dan mental tidak berdaya, rasa rendah diri, hilangnya rasa percaya diri dan tidak tentram.

2.2.3. Jenis-Jenis dan Bentuk Kecemasan

Soelaeman dalam Mukholil (2018), kecemasan yang dialami oleh setiap individu berbeda-beda sebab kecemasan merupakan salah satu bentuk emosi

individu yang berkenaan dengan adanya rasa terancam oleh sesuatu, biasanya dengan objek ancaman yang tidak begitu jelas. Kecemasan dapat dialami siapa pun dan di mana pun individu berada. Kecemasan yang dialami yang dirasakan individu dapat berbentuk kecemasan objektif, neurotik (saraf) atau kecemasan moral. Selanjutnya Suyantini dalam Mukholil (2018), menguraikan 3 jenis kecemasan yakni :

1. Kecemasan yang disebabkan merasa berdosa atau merasa bersalah. Misalnya seseorang melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hati nuraninya atau keyakinannya. Seorang pelajar menyontek, pada waktu pengawas ujian lewat di depannya berkeringat dingin, takut diketahui.
2. Kecemasan karena akibat melihat dan mengetahui bahaya yang mengancam dirinya. Misalnya kendaraan yang dinaiki remnya macet, menjadi cemas kalau terjadi tabrakan beruntun dan ia sebagai penyebabnya.
3. Kecemasan dalam bentuk yang kurang jelas, apa yang ditakuti tidak seimbang, bahkan yang ditakuti itu hal/benda yang tidak berbahaya. Rasa takut sebenarnya sesuatu perbuatan yang biasa/wajar kalau ada sesuatu yang ditakuti dan seimbang. Bila takut yang sangat, luar biasa dan tidak sesuai terhadap objek yang ditakuti sebenarnya patologis yang disebut phobia. Phobia adalah rasa takut yang sangat atau berlebihan terhadap sesuatu yang tidak diketahui lagi penyebabnya.

Kecemasan terbagi atas 2 bentuk. Annisa & Ifdil (dalam Karim, 2021)

menguraikan sebagai berikut :

1. *Trait anxiety*, yaitu adanya rasa khawatir dan terancam yang menghingapi diri seseorang terhadap kondisi yang sebenarnya tidak berbahaya. Kecemasan ini disebabkan oleh kepribadian individu yang memang memiliki potensi cemas dibandingkan dengan individu yang lainnya.
2. *State anxiety*, merupakan kondisi emosional dan keadaan sementara pada diri individu dengan adanya perasaan tegang dan khawatir yang dirasakan secara sadar serta bersifat subjektif.

Dari uraian di atas berdasarkan beberapa pendapat maka dapat disimpulkan bahwa macam-macam kecemasan, yaitu kecemasan yang bersifat objektif, misalnya: menyadari bahaya sedang mengancam dirinya, tidak realistis (neurotis), berdasarkan hati nurani meliputi: moral, merasa bersalah, merasa bersalah/berdosa, kecemasan juga berbentuk *Trait anxiety*, dimana individu merasa khawatir berlebihan sehingga menganggap dirinya merasa terancam dan *State anxiety*, dimana terdapat perasaan tegang dialami individu yang bersifat subjektif.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan

Pada dasarnya setiap individu selalu berusaha untuk mengatasi kecemasan dengan cara melakukan penyesuaian terhadap sebab-sebab timbulnya rasa cemas. Reaksi kecemasan ini menggambarkan perasaan subjektif yang muncul dalam bentuk ketegangan yang tidak menyenangkan. Banyak faktor-faktor pemicu timbulnya kecemasan pada diri individu. Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kecemasan. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan menurut Untari (dalam Prabowo dan Oktaviani, 2021), yaitu :

1. Usia

Semakin meningkat usia seseorang semakin baik tingkat kematangan seseorang walau sebenarnya tidak mutlak.

2. Jenis kelamin

Gangguan lebih sering di alami perempuan dari pada laki-laki. Perempuan memiliki tingkat kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan subyek yang berjenis kelamin laki-laki. Dikarenakan perempuan lebih peka terhadap emosi yang pada akhirnya peka juga terhadap perasaan cemasnya. Perempuan cenderung melihat hidup atau peristiwa yang dialaminya dari segi detail sedangkan laki-laki cenderung global atau tidak detail.

3. Tahap perkembangan

Setiap tahap dalam usia perkembangan sangat berpengaruh pada perkembangan jiwa termasuk didalamnya konsep diri yang akan mempengaruhi ide, pikiran, kepercayaan dan pandangan individu tentang dirinya dan dapat mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Individu dengan konsep diri yang negatif lebih rentang terhadap kecemasan.

4. Tipe kepribadian

Orang yang berkepribadian A lebih mudah mengalami gangguan stress dari pada yang memiliki kepribadian B. Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stress yang lebih tinggi,

sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka.

5. Pendidikan

Seorang dengan tingkat pendidikan yang rendah mudah mengalami kecemasan, karena semakin tinggi pendidikan akan mempengaruhi kemampuan berfikir seseorang.

6. Status Kesehatan

Seseorang yang sedang sakit dapat menurunkan kapasitas seseorang dalam menghadapi stress.

7. Makna yang dirasakan

Jika stresor dipersepsikan akan berakibat baik maka tingkat kecemasan yang akan dirasakan akan berat. Sebaliknya jika stressor dipersepsikan tidak mengancam dan individu mampu mengatasinya maka tingkat kecemasannya yang dirasakannya akan lebih ringan.

8. Nilai-nilai budaya dan spiritual

Nilai-nilai budaya dan spritual dapat mempengaruhi cara berfikir dan tngkah laku seseorang.

9. Dukungan sosial dan lingkungan

Dukungan sosial dan lingkungan sekitar dapat mempengaruhi cara berfikir seseorang tentang diri sendiri dan orang lain. Hal ini disebabkan oleh pengalaman seseorang dengan keluarga, sahabat rekan kerja dan lain-lain. Kecemasan akan timbul jika seseorang merasa tidak aman terhadap lingkungan.

10. Mekanisme koping

Ketika mengalami kecemasan, individu akan menggunakan mekanisme koping untuk mengatasinya dan ketidakmampuan mengatasi kecemasan secara konstruktif menyebabkan terjadinya perilaku patologis.

11. Pekerjaan

Pekerjaan adalah keburukan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupan keluarga.

Dari uraian yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya rasa cemas yang sering terjadi pada diri suatu individu disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator meliputi usia, tipe kepribadian, dukungan dari lingkungan sosial, status kesehatan, pekerjaan, rasa percaya diri serta lainnya yang dihambat oleh keraguan dalam situasi yang dirasakan dimana situasi tersebut mengancam atau tidak memberikan ancaman serta pengetahuan mengenai kemampuan diri untuk mengendalikan dirinya.

2.2.5. Penyebab Terjadinya Kecemasan

Menurut Burnham (dalam Mukholil, 2018), sumber rasa cemas akan lebih mudah ditelusuri dengan meneliti 3 penyebab dasar, yaitu:

1. Rasa percaya diri yang mungkin terancam oleh keraguan akan penampilan lahiriah maupun kemampuan.
2. Kesejahteraan pribadi kita mungkin terancam oleh ketidakpastian akan masa depan, keraguan dalam pengambilan keputusan dan keprihatinan akan materi.
3. Kesejahteraan kita mungkin terancam oleh berbagai konflik yang tidak terpecahkan.

Blacburn & Davidson (dalam Karim, 2021) menjelaskan faktor-faktor yang menimbulkan kecemasan, seperti pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai situasi yang sedang dirasakannya, apakah situasi tersebut mengancam atau tidak memberikan ancaman, serta adanya pengetahuan mengenai kemampuan diri untuk mengendalikan dirinya (seperti keadaan emosi serta fokus kepermasalahannya).

2.3. *Self Efficacy*

2.3.1. Pengertian *Self Efficacy*

Banyaknya beban kerja seseorang dituntut untuk mempunyai keyakinan yang tinggi mengenai kemampuan dalam melakukantugas-tugasnya, dimana efikasimerupakan penilaiandiri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah. Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya.

Menurut Bandura (dalam Putri dan Fakhruddiana, 2018), *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan hal-hal yang diperlukan untuk melakukan tindakansehingga menghasilkan pencapaian yang diinginkan. Pendapat lain mengenai *self efficacy* yakni menurut Luthans dan Peterson (dalam Lianto, 2019), bahwa *self efficacy* merupakan prediktor untuk kinerja terhadap berbagai sikap di tempat kerja tradisional (misalnya: kepuasan dan komitmen), tipe kepribadian, tingkat pendidikan, pelatihan, penetapan sasaran, dan umpan balik. Loucks dan Pechey (dalam Solfema, dkk., 2019) mendefenisikan *self efficacy* adalah faktor kunci dari tindakan manusia, yaitu apa yang dipikirkan, diyakini, dan dirasakan

mempengaruhi cara mereka bertindak. Selain itu Arslan dan Yavuz (dalam Rakhmawati dan Mustadi, 2019) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan diri terhadap kemampuan dan kompetensi dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Senada dengan pendapat lainnya, Schunk (dalam Nauvalia, 2021) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan bagian dari konsep diri berupa keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengarahkan tugas secara efektif dan melakukan tindakan yang diperlukan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu yang mempengaruhi kemampuan dan kompetensi dalam melakukan tugas-tugas untuk bertindak efektif berdasarkan apa yang dipikirkan, diyakini, dan dirasakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

2.3.2. Aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) ada tiga aspek dalam efikasi diri yaitu: Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan efikasi diri. Tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi diri. Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Adapun aspek-aspek *self efficacy* tersebut :

- a. Magnitude, Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri (*self efficacy*) secara individual mungkin terdapat pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. individu akan melakukan tindakan yang

dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

- b. **Generality**, Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.
 - c. **Strength**, Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.
- Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka. Bandura (dalam Santrock, 2012).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek self efficacy meliputi: Magnitude, aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas, Generality, Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku dan Strength, Aspek ini

berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya.

2.3.3. Bentuk *Self Efficacy*

Efikasi diri mempengaruhi proses berfikir, level motivasi dan kondisi perasaan yang semuanya berperan terhadap jenis performansi yang dilakukan. Individu dengan efikasi diri rendah dalam mengerjakan tugas tertentu cenderung menghindari tugas tertentu. Individu akan merasa sulit untuk memotivasi diri akan mengurangi usahanya atau menyerah pada permulaan rintangan. Individu juga mempunyai aspirasi dan komitmen lemah untuk tujuan hidup yang akan dipilih. Dalam memandang situasi, individu cenderung lebih memperhatikan kekurangannya, tugas yang berat dan akibat yang tidak baik atau kegagalan yang melingkupi pemikirannya.

Self-efficacy dibagi menjadi dua bentuk, mereka *self-efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah (Riani & Rozali, dalam Darmiany dan Nurmawanti, 2020). Saat melakukan tugas, individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih untuk terlibat langsung, sementara individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan, dan keterampilan. Individu yang memiliki keraguan tentang kemampuan mereka (*self-efficacy* rendah) akan menjauh dari tugas-tugas sulit karena tugas-tugas ini dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Orang-orang tersebut memiliki rendah aspirasi dan komitmen rendah untuk mencapai tujuan

yang mereka pilih atau tetapkan. Konsep ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menghadapi tekanan.

2.3.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (dalam Yahsi, dkk., 2020), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tentang *self-efficacy* pada individu adalah :

1. Pengalaman langsung yang berkaitan dengan kesuksesan,
2. Pengalaman tidak langsung berdasarkan pengamatan,
3. Persuasi verbal
4. Situasi psikologis-fisiologis. Seseorang yang dihadapkan dengan situasi yang berpotensi membuat stres, *self-efficacy*-nya akan mempengaruhi reaksinya terhadap situasi tersebut. Reaksi emosional dan upaya untuk mengatasi situasi tergantung pada tingkat *self-efficacy* yang mereka yakini dapat mengatasi situasi.

2.3.5. Peranan *Self Efficacy*

Efikasi diri sangat menentukan seberapa besar keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkannya optimal. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan dengan baik mengatur dirinya. Ada keyakinan dalam dirinya bahwa ia akan mampu menyelesaikan tugas sesulit apapun dan keyakinan bahwa ia mampu menyelesaikan berbagai macam tugas serta usaha yang keras untuk menyelesaikan semua tugas. Hal tersebut akan dapat mendorong individu untuk dapat merencanakan aktivitasnya, berusaha untuk memonitornya serta memanipulasi lingkungan sedemikian rupa guna mendukung aktivitasnya. Dengan demikian dapat diketahui

apabila efikasi diri yang dimiliki individu rendah, dapat menyebabkan hambatan dalam proses yang dijalankannya meskipun individu tersebut memiliki potensi yang besar.

Adiconro & Purnamasari (dalam Hasmatang, 2019) mengatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dalam berbagai bentuk dan tingkat kesulitan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik, hal tersebut tidak hanya di dorong dengan memberikan motivasi saja tetapi dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan (Diawati, dkk., 2019). Jika seorang karyawan selalu yakin akan kemampuan yang ada pada dirinya berarti efikasi diri pada karyawan itu tinggi dan tentunya kinerja karyawan itu baik.

2.4. Kerangka Teori

2.4.1. Pengaruh Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Satuan Brimob Polda Sumatera Utara

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam kehidupan seorang, karena ini mempengaruhi penyesuaian pribadi dan sosial individu. Kebalikannya ketidakpuasan kerja berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental individu. Hubungan dan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan selalu menjadi topik diskusi dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Pekerja yang puas secara positif mempengaruhi organisasi, sementara pekerja yang tidak puas menciptakan kerusakan dalam penyiapan organisasi. Organisasi harus membuat pengaturan untuk meminimalkan tingkat ketidakpuasan karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kenyamanan fasilitas yang ada sehingga karyawan tidak mengalami kecemasan dalam bekerja. Kecemasan merupakan perasaan khawatir dan takut yang ditandai dengan perasaan tegang dan kekhawatiran berlebihan yang dialami individu ketika suatu proses berlangsung. Keadaan ini menyebabkan individu akan kehilangan penyesuaian. Apabila intensitas kecemasan sangat kuat dan bersifat negatif, justru malah akan menimbulkan kerugian dan dapat mengganggu terhadap keadaan fisik dan psikis individu yang bersangkutan. Kecemasan muncul pada awalnya dari rangsangan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh alat penginderaan. Informasi dari alat penginderaan berlanjut pada saraf simpatetik, sehingga memunculkan respon terhadap stimulus berupa perubahan pada kondisi psikis hingga fisik seseorang dan hal ini mempengaruhi kinerja seseorang karena kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Termasuk dalam hal ini adalah Satuan Brimob Poldasu.

Kecemasan memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja Bintara Polri. Oleh karena itu, institusi Polri wajib memperhatikan dan terus meningkatkan aspek – aspek yang berperan terhadap kepuasan kerja Bintara melalui peningkatkan dan memberi kesempatan kepada Sat. Brimob Poldasu dalam memenuhi kebutuhannya dalam aktualisasi diri seperti (1) sifat pekerjaan, (2) gaji yang diterima, (3) pengawasan, (4) peluang promosi, dan (5) hubungan dengan rekan kerja (Rast & Tourani, dalam Sunanda, 2020).

Penelitian Istanti, DN. (2022) terhadap 153 responden dari rumah sakit di Kota Depok. Analisis data menggunakan statistik deskriptif. Tingkat kepuasan

kerja tenaga kesehatan sebesar 73,1% dan tingkat kecemasan tenaga kesehatan dengan indikasi adanya masalah psikologis sebesar 67% dan inidikasi adanya gejala kecemasan sebesar 76%. Simpulan yang dapat diberikan yaitu tingkat kecemasan berdampak pada kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, dkk (2022) yang berjudul “Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021” mengatakan penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja perawat. Dari hasil analisis diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,019$, yang artinya apabila $p\text{-value} < (\alpha) 0,05$ maka ada hubungan antara tingkat kecemasan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Bougenville RSUD Leuwiliang.

Dari uraian tersebut dapat diindikasikan bahwa kecemasan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sat. Brimob Poldasu yang mampu meminimalisir kecemasan yang dirasakannya tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan Sat. Brimob Poldasu yang tidak mampu meminimalisir kecemasan yang dirasakannya tentunya tidak puas dengan pekerjaannya dan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.4.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Satuan Brimob Polda Sumatera Utara

Produktivitas dan profesionalitas terhadap kinerja yang dicapai diharapkan akan menimbulkan rasa puas pada Sat. Brimob Poldasu sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan. Rasa puas dalam bekerja sering disebut sebagai kepuasan kerja. Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan membantu Sat. Brimob Poldasu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Sat. Brimob Poldasu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan pada Sat. Brimob Poldasu mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Self efficacy juga akan menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan dan berapa lama individu mampu bertahan dalam menghadapi tantangan atau hambatan yang muncul. Bila menghadapi kesulitan, Sat. Brimob Poldasu yang ragu-ragu tentang kemampuan dirinya akan mengurangi usaha dan mudah menyerah. Perlu setiap instansi memperhatikan solusi yang tepat agar dapat memberdayakan sumber daya manusia Sat. Brimob Poldasu agar menghasilkan kerja optimal dan maksimal, disiplin atas pekerjaannya, dan meningkatkan produktivitas terhadap organisasi. Peningkatan sumber daya manusia Sat. Brimob Poldasu merucut pada sikap terhadap pekerjaan, baik secara secara perorangan maupun bekerjasama dengan kelompoknya. Dengan kata lain keberhasilan ini membutuhkan hal positif dan keyakinan atas kemampuan atau keterampilan yang

dimiliki karyawan (efikasi diri) yang akan menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka alami dengan meminimalisir penyimpangan situasi kerja.

Dari uraian tersebut dapat diindikasikan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sat. Brimob Poldasu yang mampu meminimalisir *self efficacy* yang dirasakannya tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan Sat. Brimob Poldasu yang tidak mampu meminimalisir *self efficacy* yang dirasakannya tentunya tidak puas dengan pekerjaannya dan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.4.3. Pengaruh Kecemasan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Satuan Brimob Polda Sumatera Utara

Prestasi organisasi Polri tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya yang salah satunya adalah Sat. Brimob Poldasu. Oleh karena itu, Sat. Brimob Poldasu adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi Polri dalam banyak keadaan. Sat. Brimob Poldasu merupakan aset terpenting Polri karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional Polri.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Personel Polri yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan

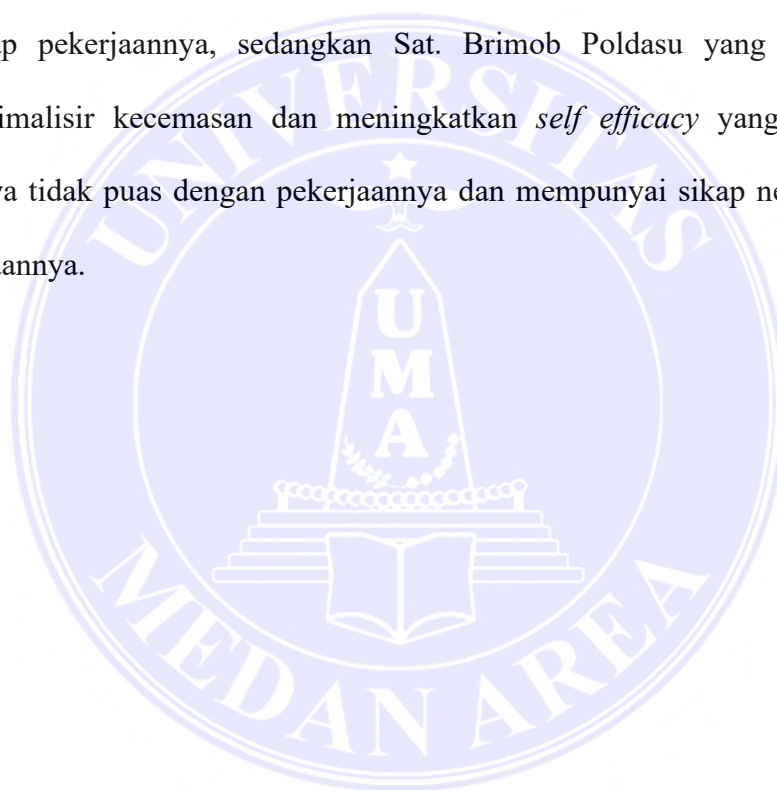
dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja

Untuk memberikan sebuah kontribusi positif terhadap organisasi Polri, setiap personel Bintara haruslah memiliki sebuah rasa kepuasan kerja yang baik terhadap perannya di dalam organisasi Polri tempat dia bekerja. Kepuasan kerja akan dapat membantu meningkatkan kinerja setiap personel Bintara baik di dalam kriteria kualitatif ataupun kuantitatif dimanasetiap personel Bintara yang merasa puas akan sangat mudah termotivasi dan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebab tidak memiliki kecemasan dalam menjalankannya dan memiliki pula rasa percaya yang tinggi terhadap kemampuannya menuntaskan pekerjaan tersebut.

Jeffrey, dkk (2019) melakukan penelitian terhadap 50 orang karyawan hotel, hasilnya ditemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2018). Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2018). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ardy, dkk (2017) serta Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif

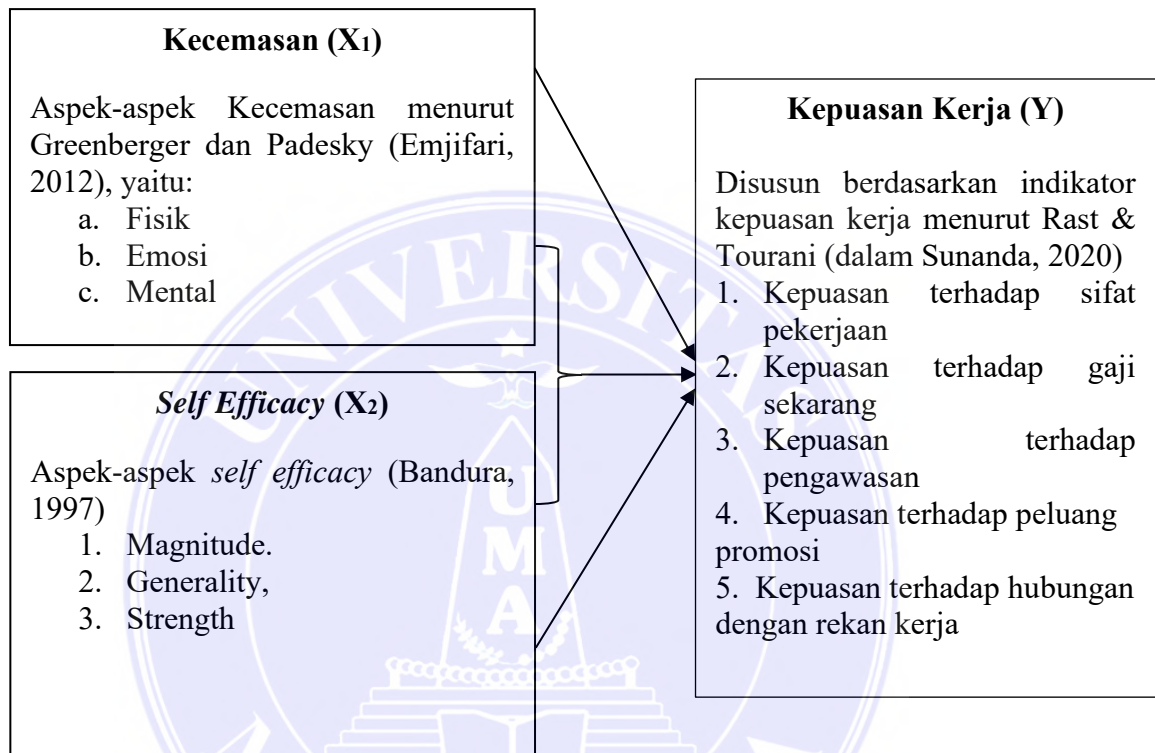
dan signifikan dengan kepuasan kerja, akhirnya menghasilkan kinerja terbaik dari seorang karyawan.

Dari uraian tersebut dapat diindikasikan bahwa kecemasan dan *self efficacy* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sat. Brimob Poldasu yang mampu meminimalisir kecemasan dan meningkatkan *self efficacy* yang dirasakannya tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan Sat. Brimob Poldasu yang tidak mampu meminimalisir kecemasan dan meningkatkan *self efficacy* yang dirasakannya tentunya tidak puas dengan pekerjaannya dan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.



2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian pada kerangka teoritis, maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan pada diagram sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual
(Sumber : Peneliti, 2022)

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara tentang masalah yang akan diteliti. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang negatif kecemasan terhadap kepuasan kerja dengan asumsi bahwa semakin tinggi kecemasan maka semakin rendah kepuasan kerja personel, dan sebaliknya.

2. Ada pengaruh yang positif *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel, asumsi bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kepuasan kerja personel, dan sebaliknya
3. Ada pengaruh kecemasan dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Satuan Brimob Polda Sumut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Cresweel (2009) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif memberikan penjelasan yang diusulkan untuk hubungan antara variabel yang sedang diuji. Pendekatan kuantitatif penelitian akan bersifat analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan serta meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Pengaruh yang akan dilihat pada penelitian ini adalah pengaruh kecemasan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), pengaruh *self efficacy* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan pengaruh antara kecemasan (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satuan Brimob Polda Sumut yang berlokasi di Jalan K.H. Wahid Hasyim No. 3i, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, 20222. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2022 hingga selesai.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan yang dimulai pada bulan Agustus sampai dengan September 2022. Adapun tahapan penelitian yang dilakukan antara lain :

1. Penyusunan alat ukur
2. Pelaksanaan uji coba
3. Analisis hasil uji coba
4. Pengumpulan data penelitian
5. Pengolahan data hasil penelitian
6. Membuat hasil kesimpulan penelitian
7. Penyusunan akhir thesis bab 1 sampai dengan bab 5.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Adapun penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi (penyebab timbulnya variabel terikat). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau timbul karena adanya variabel bebas.

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)

Variabel bebas : 1. Kecemasan (X1)
2. *Self Efficacy* (X2)

3.4. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari masing - masing variabel penelitian ini adalah :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan keadaan positif sebagai hasil persepsi karyawan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan yang diwujudkan dalam sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan berdasarkan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja disusun berdasarkan indikator kepuasan kerja menurut Rast & Tourani (dalam Sunanda, 2020) (1). Kepuasan terhadap sifat pekerjaan (2). Kepuasan terhadap gaji sekarang, (3). Kepuasan terhadap pengawasan (4). Kepuasan terhadap peluang promosi (5). Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

2. Kecemasan (X1)

Kecemasan merupakan perasaan subjektif yang terkait dengan gairah sistem saraf yang bercampur baur seperti halnya berpikir tentang sesuatu tidak menyenangkan yang dialami oleh individu sebagai suatu reaksi terhadap ancaman, rasa tidak aman, ketegangan, tekanan, kekhawatiran yang mempengaruhi fisik dan psikologi individu tersebut. Kecemasan disusun berdasarkan aspek-aspek kecemasan menurut Greenberger dan Padesky (Emjifari, 2012), yaitu: 1) fisik; 2) emosi; dan 3) mental.

3. *Self Efficacy* (X2)

Self efficacy adalah keyakinan individu yang mempengaruhi kemampuan dan kompetensi dalam melakukan tugas-tugas untuk bertindak efektif berdasarkan apa yang dipikirkan, diyakini, dan dirasakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian yang diinginkan. *Self Efficacy* disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Bandura, (1997) yaitu: a) Magnitude; b) Generality; c) Strength.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Subjek penelitian seluruhnya berasal dari suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah personil yang bertugas Sat Brimob Polda Sumut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 444 personil.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No	Satuan	Jumlah
1	Staf Sat	39
2	Batalyon A	55
3	Batalyon B	113
4	Batalyon C	120
5	Detasemen Gegana	117
Jumlah		444

3.5.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah karakteristik populasi. Namun pada penelitian ini, teknis pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* yakni menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Total sampling ini termasuk sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan

sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 444 Sat. Brimob Poldasu.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sampel melalui instrumen yang dibagikan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari Institusi Polri. Data ini mengenai profil Bintara Polri, struktur organisasi, dan data lain yang dianggap perlu untuk penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu:

1. Instrumen berbentuk kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada sampel untuk dijawab. Tujuan hal ini terdiri dari informasi tentang kecemasan, *self efficacy* dan kepuasan kerja yang memang perlu untuk penelitian.
2. Studi pustaka yaitu pengamatan langsung ke lokasi penelitian yaitu di Satuan Brimob Polda Sumut sekaligus memperoleh data sekunder.

3.6.1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan indikator kepuasan kerja menurut menurut Rast & Tourani (dalam Sunanda, 2020), yaitu: (1). Kepuasan terhadap sifat pekerjaan (2). Kepuasan terhadap gaji sekarang, (3). Kepuasan terhadap pengawasan (4). Kepuasan terhadap peluang promosi (5). Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel adalah dengan menggunakan skala berpedoman pada skala likert yang telah dimodifikasi menjadi

empat alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala likert memiliki dua sifat yaitu pernyataan *favorable* positif (mendukung pernyataan) dan *unfavorable* negatif (tidak mendukung pernyataan). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable* diberi rentangan skor 4-1 dan yang bersifat *unfavorable* diberi rentangan skor 1-4. Uraian diatas secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Penilaian pertanyaan *Favorable* dan pertanyaan *Unfavorable*

No.	<i>Favorable</i> (+)		<i>Unfavorable</i> (-)	
	Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
1	Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	4
2	Sesuai	3	Sesuai	3
3	Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	2
4	Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	1

Adapun kisi-kisi skala dari variabel Kepuasan Kerja Personel Bintara dapat dilihat secara rinci dalam tabel berikut ini:

Table 3.3
Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja Personel Bintara Sebelum Uji Coba

Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kepuasan terhadap sifat pekerjaan	Sifat pekerjaan	1, 3, 5,	2	4
Kepuasan terhadap gaji sekarang	Gaji	6, 8, 10,	7	4
Kepuasan terhadap pengawasan	Pengawasan	4, 11, 12, 13,	14, 15,	6
Kepuasan terhadap peluang promosi	Peluang promosi	9, 16, 18, 20,	17, 19	6
Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja	21, 22, 25	23, 24	5
Total		17	8	25

3.6.2. Skala Kecemasan

Skala kecemasan disusun berdasarkan aspek-aspek kecemasan menurut Greenberger dan Padesky (Emjifari, 2012), yaitu: 1) fisik; 2) emosi; dan 3) mental. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kecemasan adalah dengan menggunakan skala berpedoman pada skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala likert memiliki dua sifat yaitu pernyataan *favorable* positif (mendukung pernyataan) dan *unfavorable* negatif (tidak mendukung pernyataan). Untuk pernyataan yang bersifat *favorable* diberi rentangan skor 4-1 dan yang bersifat *unfavorable* diberi rentangan skor 1-4. Uraian diatas secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Penilaian pertanyaan *Favorable* dan pertanyaan *Unfavorable*

No.	<i>Favorable (+)</i>		<i>Unfavarable (-)</i>	
	Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
1	Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	4
2	Sesuai	3	Sesuai	3
3	Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	2
4	Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	1

Adapun kisi-kisi skala dari variabel Kecemasan dapat dilihat secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Kisi-kisi Skala Kecemasan Personel Bintara Sebelum Uji Coba

Aspek-aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisik	Individu merasa jantung berdebar-debar, meningkatnya denyut nadi, tekanan darah meningkat, keringat berlebih, tidur tidak nyenyak, nafsu makan hilang dan sesak nafas	6, 7, 9, 13, 14	1, 2, 4, 8,	9
Emosi	Individu memiliki perasaan takut, perasaan akan tertimpa bahaya atau kecelakaan, tidak mampu memusatkan perhatian	11, 12, 24	3, 10, 22,	6
Mental	Individu merasa tidak berdaya, rasa rendah diri, hilangnya rasa percaya diri dan tidak tenang	5, 17	15,16, 18, 19, 20, 21, 23,	9
Total		10	14	24

3.6.3. Skala *Self Efficacy*

Skala *self efficacy* disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Bandura, (1997) yaitu: a) Magnitude; b) Generality; c) Strength. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* adalah dengan menggunakan skala berpedoman pada skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban Uraian diatas secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Penilaian pertanyaan *Favorable* dan pertanyaan *Unfavorable*

No.	<i>Favorable</i> (+)		<i>Unfavorable</i> (-)	
	Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
1	Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	4
2	Sesuai	3	Sesuai	3
3	Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	2
4	Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	1

Adapun kisi-kisi skala dari variabel *Self efficacy* dapat dilihat secara rinci dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Kisi-kisi Skala *Self Efficacy* Personel Bintara Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Sebaran Butir item		Jumlah	
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	<i>Magnitude</i> Bagaimana individu dapat mengatasi kesulitan belajarnya	Berpandangan optimis dalam mengerjakan pelajaran dan tugas sekolah	1.	-	1	
		minat terhadap pelajaran dan tugas	2.	-	1	
		Mengembangkan kemampuan dan prestasi	3.	-	1	
		Melihat tugas yang sulit sebagai tantangan	-	4.	1	
		Belajar sesuai dengan jadwal yang diatur	-	5.	1	
		Bertindak selektif dalam mencapai tujuannya	-	6.	1	
2	<i>Generality</i> Menunjukkan apakah keyakinan diri berlangsung dalam berbagai macam aktivitas dan situasi.	Menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan berpikir positif	7.	12.	2	
		Menjadikan pengalaman kehidupan sebagai jalan mencapai kesuksesan	8.	13.	2	
		Suka mencari situasi baru	9.	14.	2	
		Dapat mengatasi segala situasi dengan efektif	10.	15.	2	
		Mencoba tantangan baru	11.	16.	2	
3	<i>Strength</i> Seberapa tinggi keyakinan siswa dalam mengatasi kesulitan belajarnya.	Usaha yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi dengan baik	17.	23.	2	
		Komitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	18.	24.	2	
		Percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki	19.	25.	2	
		Kegigihan dalam menyelesaikan tugas	20.	26.	2	
		Memiliki tujuan yang positif dalam berbagai hal	21.	27.	2	
		Memiliki motivasi yang baik terhadap diri sendiri untuk pengembangan diri.	22.	28.	2	
		Total		14	14	28

Sebelum dilakukan penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas alat ukur dari masing-masing variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja, kecemasan dan *self efficacy*.

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini meliputi tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pengolahan data.

3.7.1. Persiapan

1. Melakukan identifikasi masalah mengenai masalah yang akan diteliti
2. Melaksanakan konsultasi dengan pembimbing mengenai masalah yang akan diteliti
3. Melakukan kajian pustaka mengenai teori-teori yang relevan terhadap masalah yang akan diteliti
4. Melakukan observasi ke lokasi penelitian
5. Menyusun instrumen penelitian
6. Membuat surat izin penelitian
7. Membuat proposal penelitian

3.7.2. Pelaksanaan

1. Mendistribusikan instrumen penelitian pada sampel.
2. Melakukan pengambilan data berdasarkan instrumen penelitian

3.7.3. Pengolahan Data

1. Melakukan pengolahan data
2. Menganalisis hasil dari pengolahan data
3. Membuat kesimpulan dari data yang diperoleh

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Kelayakan Instrumen

3.8.1.1. Uji Validitas

Data yang valid akan didapat dari instrumen yang valid. Untuk menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dengan bantuan program SPSS versi 20. Syarat untuk dianggap memenuhi uji validitas adalah :

- a. Jika nilai Sig.(2-tailed) $< 0,05$ dan *Pearson Correlations* bernilai positif, maka item pada instrument dinyatakan valid.
- b. Jika nilai Sig.(2-tailed) $< 0,05$ dan *Pearson Correlations* bernilai negatif, maka item pada instrumen dinyatakan tidak valid.

3.8.1.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Peneliti menguji reabilitas instrumen menggunakan koefisien korelasi keandalan Alpha (*Cronbachs Alpha*) dengan bantuan program SPSS. syarat untuk dianggap memenuhi uji reliabilitas *cronbach alpha* adalah :

- a. Jika hasil uji memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 , maka variabel tersebut dikatakan reliabel.
- b. Jika hasil uji memberikan nilai *cronbach alpha* < 0.60 , maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8.2. Uji Asumsi

3.8.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model variabel bebas atau variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena jumlah sampel lebih dari 50 orang. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi pada SPSS adalah :

- a. Jika nilai Sig.> 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Sig.< 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

3.8.3. Uji Hipotesis

3.8.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) dan terhadap variabel terikat. Analisis yang digunakan dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = kepuasan kerja
 a = konstanta
 b₁, b₂ = koefisien Regresi
 X₁ = kecemasan
 X₂ = *self efficacy*
 E = *Error*

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Sebelum masalah regresi linier berganda terlebih dahulu harus dilakukan uji

normalitas data untuk mengetahui sebaran data apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak.

3.8.3.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS pada taraf nyata 95% atau probabilitas 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan :

- a. Jika nilai Signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
- b. Jika nilai Signifikansi (Sig). > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

3.8.3.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

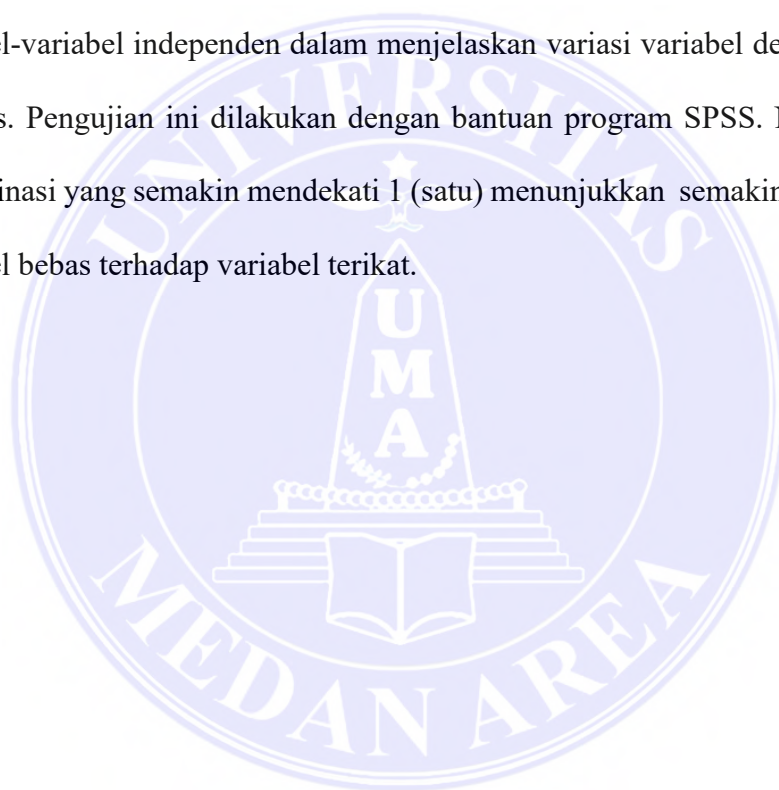
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS pada taraf nyata 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan pada uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Signifikansi (Sig.) dari output Anova dengan ketentuan :

1. Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Maka artinya variabel kecemasan (X_1) dan *self efficacy* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) personel Bintara Satuan Brimob Poldasu.
2. Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Maka artinya variabel kecemasan

(X_1) dan *self efficacy* (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) personel Bintara Satuan Brimob Poldasu.

3.8.3.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah upaya menjawab rumusan masalah yang sebelumnya telah disajikan. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

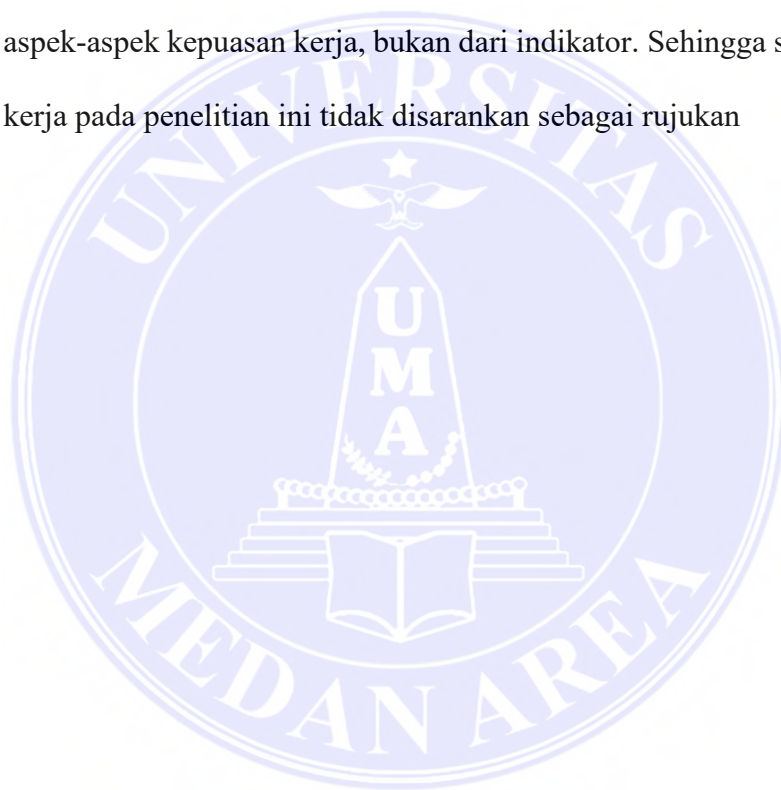
1. Kecemasan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja personel Sat Brimob Polda Sumut. Hal ini diperoleh dengan meninjau signifikansi untuk variabel kecemasan personel Sat Brimob Polda Sumut adalah sebesar 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu ditunjukkan pula dari perolehan $t_{hitung} = 6,999 > t_{tabel} = 1,965$ sehingga variabel kecemasan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja personel Sat Brimob Polda Sumut
2. *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja personel Sat Brimob Polda Sumut. Hal ini diperoleh dengan meninjau signifikansi untuk variabel kecemasan personel Sat Brimob Polda Sumut adalah sebesar 0,087 dan nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu ditunjukkan pula dari perolehan $t_{hitung} = 1,713 < t_{tabel} = 1,96$, sehingga variabel *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja personel Sat Brimob Polda Sumut.
3. Variabel kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Sat Brimob Polda Sumut. Hal ini diperoleh dengan meninjau signifikansi yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Selain itu, diperoleh pula $F_{hitung} = 24,510 >$ dari $F_{tabel} = 2,615$.

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian ini yakni :

1. Peneliti Selanjutnya

- a. Agar lebih fokus dalam menentukan teori yang digunakan, tidak teori secara umum, harus mengerucut pada variabel khusus yang ingin diteliti.
- b. Dalam pembuatan aitem skala kepuasan kerja untuk menggunakan teori dari aspek-aspek kepuasan kerja, bukan dari indikator. Sehingga skala kepuasan kerja pada penelitian ini tidak disarankan sebagai rujukan



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. (2017). *Industrial/Organizational Psychology*, Sixth Edition. Cengage Learning products are represented in Canada by Nelson Education, Ltd. ISBN-13: 978-0-495-60106-7. ISBN-10: 0-495-60106-3
- Ardiani, F., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Armstrong Michael. 2006. *Strategic Human Resource Management*. Kogan Page : USA
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., and Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157 - 163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Biki Pratiwi. (2019). Effect of Employee Mutation on Job Stress in Gorontalo District Health Office. *Jambura Science Of Management Journal*. 1(1): 6 – 12.
- Cresswell, J. W. (2009). *Research Design : Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. London : SAGE Publications Ltd.
- Darmiany, D., & Iva, N. (2020). The Role Of Self Efficacy Toward Students' Academic Cheating Behavior. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 7(2), 176–183. <https://doi.org/10.18551/erudio.7-2.10>
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N., (2019). Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99-108.
- Firmawati, & Wahyuni, S. (2018). Self Efficacy dan Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir di AKAFARMA Banda Aceh. *Jurnal Serambi PTK*, V(2), 65–70.
- Fitri, N. F., & Firman. (2020). The Relationship of Academic Anxiety with Self Efficacy. *Jurnal Neo Konseling*, 2(2), 1–7. <https://doi.org/10.24036/00285kons2020>
- Fortuna, Y (2021) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, Volume 18 Nomor 3, Oktober 2021
- Hasmatang. (2000). Pentingnya Self Efficacy pada Diri Pesrta Didik The Importance of Self Efficacy in Student ' s Self. *Prosiding Seminar Nasional Biologi* VI, I, 296–298. <https://ojs.unm.ac.id/semnasbio/article/view/10568/6190>

- Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Istanti, N. D. (2022). Analisis Tingkat Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Era Pandemi Covid-19 Di Kota Depok. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin*, 4(1), 96-106.
- Jayanti, N. K. A. E., Krisnawati, K. M. S., & Devi, N. L. P. S. (2021). Hubungan Self-Efficacy Terhadap Kecemasan Mahasiswa Keperawatan Menghadapi Ujian Praktik Laboratorium. *Coping: Community of Publishing in Nursing*, 9(3), 287. <https://doi.org/10.24843/coping.2021.v09.i03.p07>
- Kilapong, N.S. (2018). Kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, *self esteem* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime. Universitas Sam Ratulangi
- Kiliç, Ü., Güdük, Ö., Güdük, Ö., & Göküz, S. (2021). Examination of Job Satisfaction and Anxiety Levels of Workers Working at COVID-19 Diagnostic Centers During the Pandemic. *Journal of Health Systems and Policies*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.52675/jhesp.827708>
- Kusumastuti Dhian. (2020). Kecemasan dan Prestasi Akademik pada Mahasiswa. *Jurnal Magister Psikologi UMA*. 12(1) : 22 – 33.
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Lidiawati, K. R., Sinaga, N., & Rebecca, I. (2020). Peranan Efikasi Diri Dan Intelegensi Terhadap Prestasi Belajar Pada Mahasiswa Di Universitas XYZ. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 110–120. <https://doi.org/10.24843/JPU.2020.v07.i02.p10>
- Nauvalia, C. (2021). Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Academic Self-Efficacy: Sebuah Tinjauan Literatur. *Cognicia*, 9(1), 36–39. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14138>
- Pebriani, S., Karim, D., & Utami, G. T. (2020). Hubungan Kecemasan Dengan Efikasi Diri Pada Mahasiswa Baru Fakultas Keperawatan Universitas Riau. *JOM FKp*, 7(2), 72–78.
- Peraturan Kapolri No.14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Polri
- Pitasari, N. A & Perdhana M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*. 7(4) : 1 – 11
- Prabowo, Eko & Oktaviani, Lesdiana. 2021. “Kecemasan Anak Ditinjau Dari Kecemasan Orang Tua Di Rsu. Bhakti Husada Krikilan”. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 7(2) : 308 – 313.

- Putri, F. A. R., & Fakhruddiana, F. (2019). Self-Efficacy Guru Kelas Dalam Membimbing Siswa Slow Learner. *JPK (Jurnal Pendidikan Khusus)*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.21831/jpk.v14i1.25161>
- Putri A.S., & Ayutiandini F. T., (2021). Pengaruh Mutasi Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Tni Angkatan Darat Pada Kantor Komando Rayon Militer 01 Kota Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2): 96-105
- Rakhmawati, Y., & Mustadi, A. (2019). Self-efficacy in Primary Schools Students as Potential Characters: From the Perspective of Students' Self-ability and Interest. *Mimbar Sekolah Dasar*, 6(1), 55. <https://doi.org/10.17509/mimbar-sd.v6i1.15221>
- Rahardjo Anggoro & Anwar Harry. (2017). Pendidikan Pembentukan Bintara Polri dalam Menyiapkan Lulusan yang Profesional. *SOSIOHUMANITAS*, 19(1): 1 – 27. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v19i1.84>
- Razavi, S., Shahrabi, A., & Siamian, H. (2017). The Relationship Between Research Anxiety and Self-Efficacy. *Materia Socio Medica*, 29(4), 247. <https://doi.org/10.5455/msm.2017.29.247-250>
- Rismadiyanti, E. F. (2021). Hubungan Efikasi Diri dengan Kecemasan Siswa dalam Menghadapi UTBK 2020. *Acta Psychologia*, 3(2) : 148 – 155
- Robbins, S.P. (2018). Perilaku organisasi. Jakarta: Indeks
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Silvia. (2019). *Pengaruh Kecemasan Menghadapi Mutasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan*. (Skripsi). Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Solfema, S., Wahid, S., & Pamungkas, A. H. (2019). The Contribution of Self Efficacy, Entrepreneurship Attitude, and Achievement Motivation to Work Readiness of Participants of Life Skill Education. *Journal of Nonformal Education*, 5(2), 125–131.
- Sunanda W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1) : 20 – 36.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*. 16(2) : 63 – 75.
- Sundari D. A., Purwaningsih I., E., Putrianti F., G., Motivasi Kerja Anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Ditinjau Dari Persepsi Kepemimpinan Kharismatik. *Spirits*. 11(1) : 99 – 110.

- Surat Keputusan Kapolda Sumatera Utara Nomor: KEP/561/III/2020 tanggal 26 Maret 2020 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat
- Tribun. (2018). *Sistem Mutasi Polisi Tidak Berdasarkan Kualitas*. <http://www.tribunnews.com/nasional/2010/07/03>, Diakses tanggal 28 Maret 2022.
- Tribun. (2018). *ICW Kenaikan Pangkat Promosi Dan Mutasi Polri Dikaitkan Penanganan Kasus Korupsi*. <http://www.tribunnews.com/nasional/2016/09/06>, Diakses tanggal 28 Maret 2022.
- Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Yahsi Sari, H., Gelbal, S., & Sari, H. (2020). Factors Affecting Academic Self-efficacy of Syrian Refugee Students: A Path Analysis Model. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7(2), 266–279. <https://doi.org/10.21449/ijate.702041>
- Yilmaz A. (2018). Burnout, Job Satisfaction, and Anxiety-Depression Among Family Physicians: A Cross-Sectional Study. *Journal of Family Medicine and Primary Care*. 7(5) : 952 - 956. DOI: 10.4103/jfmpe.jfmpe_59_18
- Yunita P. I., & Saputra I. G. N. (2019). Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*. 3(1) : 102 – 114.

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai derajat Magister Psikologi di Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian mengenai hubungan kecemasan dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. Untuk itu, saya membutuhkan sejumlah data yang akan dapat saya peroleh dengan adanya kerjasama dari Anda dalam mengisi kuisisioner ini.

Dalam pengisian kuisisioner ini tidak ada jawaban yang salah. Hal yang saya harap dan butuhkan adalah kejujuran dan jawaban yang paling mendekati keadaan Anda yang sesungguhnya. Oleh karena itu, saya selaku peneliti mengharapkan Anda bersedia memberikan jawaban Anda sendiri sejujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja. Bantuan Anda dalam menjawab penelitian ini merupakan bantuan yang sangat besar dan berarti dalam keberhasilan penelitian ini. Atas kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2022
Hormat saya,

Ricky Ananda Sihotang

A. Identitas Diri

Nama / Inisial :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan* (*coret yang tidak perlu)
 Pendidikan terakhir :
 Jabatan :
 NIP :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban

Anda pada lembar jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda centang (v) pada kolom yang sudah tersedia :

STS : bila "Sangat Tidak Setuju" dengan pernyataan tersebut
TS : bila "Tidak Setuju" dengan pernyataan tersebut
S : bila "Setuju" dengan pernyataan tersebut
SS : bila "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut

C. Kuesioner Variabel Kecemasan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
2	Saya tidak yakin mampu mengelola pekerjaan saya sendiri dengan baik				
3	Saya selalu mengambil keputusan dengan melibatkan orang lain				
4	Cemas dalam menjalankan tugas membuat saya akhirnya tidak dapat menuntaskan tugas tersebut padahal saya sebenarnya mampu menuntaskannya				
5	Saya tidak mampu bekerja dengan baik jika ditempatkan di tugas yang bukan keahlian saya				
6	Sulit bagi saya untuk menerima setiap keputusan pimpinan jika keputusan tersebut tidak menguntungkan bagi diri saya.				
7	Saya ragu dapat beraktivitas seperti biasanya jika mengetahui saya akan dipindah tugaskan ke tempat kerja yang lain				

8	Saya kurang dapat bekerja dengan baik apabila saya ditugaskan untuk suatu hal yang kurang sesuai dengan harapan saya				
9	Saya merasa cemas memikirkan setiap kali pimpinan memberikan tugas-tugas baru diluar biasanya				
10	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya				
11	Rekan kerja saya bukan teman yang baik				
12	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dan rekan kerja tidak pernah saling membantu				
13	Saya tidak pernah bertegur sapa dengan rekan kerja saya				
14	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya				
15	Polri memberikan aturan, prosedur kerja dan beban kerja yang kurang adil pada setiap satuan				
16	Saya sabar jika pembayaran gaji yang saya dapatkan mengalami keterlambatan				

D. Kuesioner Variabel *Self Efficacy*

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya tidak yakin saat memulai mengerjakan tugas				
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan pimpinan				
3	Hal yang membahagiakan saya adalah memiliki teman kerja yang saling membantu satu sama lain				
4	Saya sulit menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja				
5	Saya merasa jenjang karir di institusi ini jelas				
6	Jenjang karir yang jelas dalam institusi Ini membuat saya tidak termotivasi bekerja				
7	Memiliki atasan yang mempercayai kemampuan anak buah membuat saya bersemangat bekerja				
8	Pimpinan selalu memberikan kebebasan kreatif dalam bertugas				
9	Saya memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai tantangan.				
10	Saya selalu berusaha untuk mengikuti prosedur yang ada				
11	Saya selalu berusaha untuk menggunakan ketrampilan profesional dan peduli dengan prestasi				
12	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari pimpinan				
13	Hanya ada sedikit macam imbalan bagi personel Bintara dalam Institusi Polri ini				
14	Menurut saya, tidak ada hambatan bekerja yang saya alami selama menjadi Bintara				
15	Saya merasa tidak dihargai oleh Institusi ketika saya berfikir tentang bayaran yang saya terima				
16	Dari sudut profesionalisme, pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya				

E. Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini				
2	Saya tidak puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda				
3	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan				
4	Kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji sangat terbuka lebar				
5	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan				
6	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan				
7	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan anggota dalam menjalankan tugas				
8	Pimpinan dalam menegakkan disiplin sangat tegas				
9	Pimpinan dalam menilai prestasi kerja anggota secara kurang obyektif				
10	Semua anggota di Bintara Polri diberikan kesempatan yang sama untuk promosi				
11	Adanya promosi jabatan/karir memotivasi anggota di Bintara Polri untuk lebih berkembang dan maju				
12	Frekuensi waktu untuk promosi untuk anggota di Bintara Polri belum tepat				
13	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk anggota di Bintara Polri				
14	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
15	Bilamana dibutuhkan, rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
16	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor				

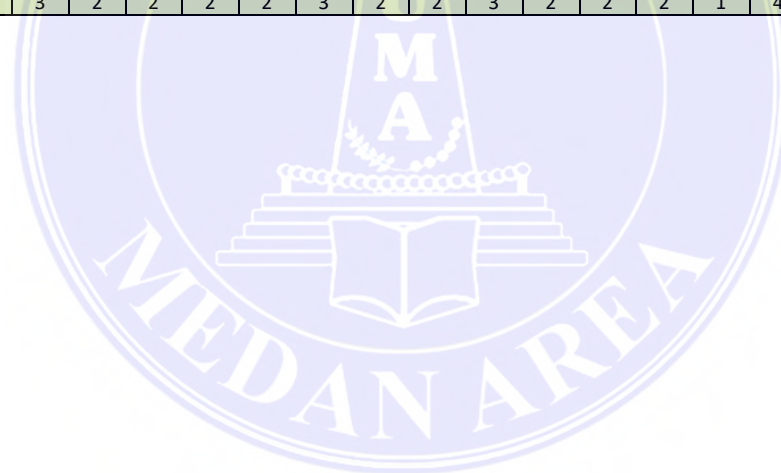
LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kuesioner Variabel Kecemasan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Skor Total	
1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	87	
2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	84	
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	82	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	91	
5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	87	
6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	88	
7	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	84	
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
9	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	87	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	87
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	77	
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	78	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
16	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	81	
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	92	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	94	

19	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	88		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	88		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
25	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	78	
26	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	72	
27	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	77	
28	2	3	4	1	4	3	2	2	3	4	1	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	1	4	3	68	
29	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	55	
30	1	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	55



A. Hasil Uji Validitas Variabel Kecemasan

Correlations

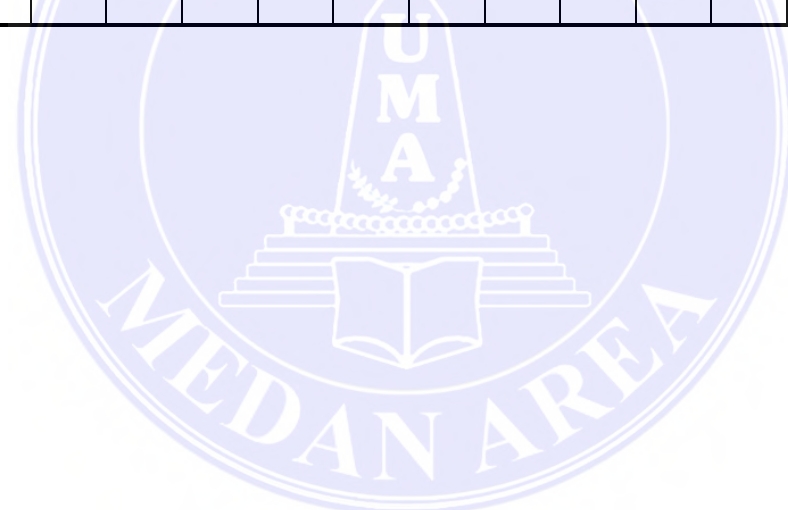
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	Skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.446*	.247	.500**	.179	.269	.255	.521**	.447*	.247	.500**	.179	.406*	.269	.255	.521**	.447*	.247	1.000**	.446*	.247	.500**	.179	.269	.614**
	Sig. (2-tailed)		.014	.188	.005	.344	.151	.174	.003	.013	.188	.005	.344	.026	.151	.174	.003	.013	.188	0,000	.014	.188	.005	.344	.151	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	.446*	1	.286	.134	.221	.058	.122	.409*	.283	.286	.134	.221	.320	.058	.122	.409*	.283	.286	.446*	1.000**	.286	.134	.221	.058	.435*
	Sig. (2-tailed)	.014		.126	.480	.240	.760	.520	.025	.130	.126	.480	.240	.084	.760	.520	.025	.130	.126	.014	0,000	.126	.480	.240	.760	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	.247	.286	1	.107	.216	.271	.216	.229	.373*	1.000**	.107	.216	.216	.271	.216	.229	.373*	1.000**	.247	.286	1.000**	.107	.216	.271	.570**
	Sig. (2-tailed)	.188	.126		.573	.252	.148	.252	.224	.042	0,000	.573	.252	.252	.148	.252	.224	.042	0,000	.188	.126	0,000	.573	.252	.148	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	.500**	.134	.107	1	.514**	.432*	.582**	.526**	.474**	.107	1.000**	.514**	.110	.432*	.582**	.526**	.474**	.107	.500**	.134	.107	1.000**	.514**	.432*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.005	.480	.573		.004	.017	.001	.003	.008	.573	0,000	.004	.563	.017	.001	.003	.008	.573	.005	.480	.573	0,000	.004	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	.179	.221	.216	.514**	1	.649**	.208	.363*	.432*	.216	.514**	1.000**	.472**	.649**	.208	.363*	.432*	.216	.179	.221	.216	.514**	1.000**	.649**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.344	.240	.252	.004		.000	.270	.048	.017	.252	.004	0,000	.008	.000	.270	.048	.017	.252	.344	.240	.252	.004	0,000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item_6	Pearson Correlation	,269	,058	,271	,432'	,649''	1	,514''	,278	,608''	,271	,432'	,649''	,447'	1.000''	,514''	,278	,608''	,271	,269	,058	,271	,432'	,649''	1.000''	,733''
	Sig. (2-tailed)	,151	,760	,148	,017	,000		,004	,136	,000	,148	,017	,000	,013	0,000	,004	,136	,000	,148	,151	,760	,148	,017	,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	,255	,122	,216	,582''	,208	,514''	1	,525''	,695''	,216	,582''	,208	,032	,514''	1.000''	,525''	,695''	,216	,255	,122	,216	,582''	,208	,514''	,644''
	Sig. (2-tailed)	,174	,520	,252	,001	,270	,004		,003	,000	,252	,001	,270	,866	,004	0,000	,003	,000	,252	,174	,520	,252	,001	,270	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,521''	,409'	,229	,526''	,363'	,278	,525''	1	,643''	,229	,526''	,363'	,444'	,278	,525''	1.000''	,643''	,229	,521''	,409'	,229	,526''	,363'	,278	,696''
	Sig. (2-tailed)	,003	,025	,224	,003	,048	,136	,003		,000	,224	,003	,048	,014	,136	,003	0,000	,000	,224	,003	,025	,224	,003	,048	,136	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,447'	,283	,373'	,474''	,432'	,608''	,695''	,643''	1	,373'	,474''	,432'	,520''	,608''	,695''	,643''	1.000''	,373'	,447'	,283	,373'	,474''	,432'	,608''	,807''
	Sig. (2-tailed)	,013	,130	,042	,008	,017	,000	,000	,000		,042	,008	,017	,003	,000	,000	,000	0,000	,042	,013	,130	,042	,008	,017	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	,247	,286	1.000'	,107	,216	,271	,216	,229	,373'	1	,107	,216	,216	,271	,216	,229	,373'	1.000'	,247	,286	1.000''	,107	,216	,271	,570''
	Sig. (2-tailed)	,188	,126	0,000	,573	,252	,148	,252	,224	,042		,573	,252	,252	,148	,252	,224	,042	0,000	,188	,126	0,000	,573	,252	,148	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,500''	,134	,107	1.000''	,514''	,432'	,582''	,526''	,474''	,107	1	,514''	,110	,432'	,582''	,526''	,474''	,107	,500''	,134	,107	1.000''	,514''	,432'	,706''
	Sig. (2-tailed)	,005	,480	,573	0,000	,004	,017	,001	,003	,008	,573		,004	,563	,017	,001	,003	,008	,573	,005	,480	,573	0,000	,004	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

item_12	Pearson Correlation	,179	,221	,216	,514**	1.000**	,649**	,208	,363'	,432'	,216	,514**	1	,472**	,649**	,208	,363'	,432'	,216	,179	,221	,216	,514**	1.000**	,649**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,344	,240	,252	,004	0,000	,000	,270	,048	,017	,252	,004		,008	,000	,270	,048	,017	,252	,344	,240	,252	,004	0,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	,406'	,320	,216	,110	,472**	,447'	,032	,444'	,520**	,216	,110	,472**	1	,447'	,032	,444'	,520**	,216	,406'	,320	,216	,110	,472**	,447'	,525**
	Sig. (2-tailed)	,026	,084	,252	,563	,008	,013	,866	,014	,003	,252	,563	,008		,013	,866	,014	,003	,252	,026	,084	,252	,563	,008	,013	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_14	Pearson Correlation	,269	,058	,271	,432'	,649**	1.000**	,514**	,278	,608**	,271	,432'	,649**	,447'	1	,514**	,278	,608**	,271	,269	,058	,271	,432'	,649**	1.000**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,151	,760	,148	,017	,000	0,000	,004	,136	,000	,148	,017	,000	,013		,004	,136	,000	,148	,151	,760	,148	,017	,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_15	Pearson Correlation	,255	,122	,216	,582**	,208	,514**	1.000**	,525**	,695**	,216	,582**	,208	,032	,514**	1	,525**	,695**	,216	,255	,122	,216	,582**	,208	,514**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,174	,520	,252	,001	,270	,004	0,000	,003	,000	,252	,001	,270	,866	,004		,003	,000	,252	,174	,520	,252	,001	,270	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_16	Pearson Correlation	,521**	,409'	,229	,526**	,363'	,278	,525**	1.000**	,643**	,229	,526**	,363'	,444'	,278	,525**	1	,643**	,229	,521**	,409'	,229	,526**	,363'	,278	,696**
	Sig. (2-tailed)	,003	,025	,224	,003	,048	,136	,003	0,000	,000	,224	,003	,048	,014	,136	,003		,000	,224	,003	,025	,224	,003	,048	,136	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_17	Pearson Correlation	,447'	,283	,373'	,474**	,432'	,608**	,695**	,643**	1.000**	,373'	,474**	,432'	,520**	,608**	,695**	,643**	1	,373'	,447'	,283	,373'	,474**	,432'	,608**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,013	,130	,042	,008	,017	,000	,000	,000	0,000	,042	,008	,017	,003	,000	,000	,000		,042	,013	,130	,042	,008	,017	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
item_18	Pearson Correlation	,247	,286	1.000*	,107	,216	,271	,216	,229	,373*	1.000**	,107	,216	,216	,271	,216	,229	,373*	1	,247	,286	1.000**	,107	,216	,271	,570**	
	Sig. (2-tailed)	,188	,126	0,000	,573	,252	,148	,252	,224	,042	0,000	,573	,252	,252	,148	,252	,224	,042		,188	,126	0,000	,573	,252	,148	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_19	Pearson Correlation	1.000*	,446*	,247	.500**	,179	,269	,255	.521**	,447*	,247	.500**	,179	.406*	,269	,255	.521**	,447*	,247	1	,446*	,247	.500**	,179	,269	,614**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	,014	,188	,005	,344	,151	,174	,003	,013	,188	,005	,344	,026	,151	,174	,003	,013	,188		,014	,188	,005	,344	,151	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_20	Pearson Correlation	,446*	1.000*	,286	,134	,221	,058	,122	,409*	,283	,286	,134	,221	,320	,058	,122	,409*	,283	,286	,446*	1	,286	,134	,221	,058	,435*	
	Sig. (2-tailed)	,014	0,000	,126	,480	,240	,760	,520	,025	,130	,126	,480	,240	,084	,760	,520	,025	,130	,126	,014		,126	,480	,240	,760	,016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_21	Pearson Correlation	,247	,286	1.000*	,107	,216	,271	,216	,229	,373*	1.000**	,107	,216	,216	,271	,216	,229	,373*	1.000**	,247	,286	1	,107	,216	,271	,570**	
	Sig. (2-tailed)	,188	,126	0,000	,573	,252	,148	,252	,224	,042	0,000	,573	,252	,252	,148	,252	,224	,042	0,000		,188	,126		,573	,252	,148	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_22	Pearson Correlation	.500**	,134	,107	1.000**	.514**	.432*	.582**	.526**	.474**	,107	1.000**	.514**	,110	.432*	.582**	.526**	.474**	,107	.500**	,134	,107	1	.514**	.432*	.706**	
	Sig. (2-tailed)	,005	,480	,573	0,000	,004	,017	,001	,003	,008	,573	0,000	,004	,563	,017	,001	,003	,008	,573	,005	,480	,573		,004	,017	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_23	Pearson Correlation	,179	,221	,216	.514**	1.000**	.649**	,208	.363*	.432*	,216	.514**	1.000**	.472**	.649**	,208	.363*	.432*	,216	,179	,221	,216	.514**	1	.649**	.679**	

item_24	Sig. (2-tailed)	,344	,240	,252	,004	0,000	,000	,270	,048	,017	,252	,004	0,000	,008	,000	,270	,048	,017	,252	,344	,240	,252	,004	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	,269	,058	,271	.432*	.649**	1.000**	.514**	,278	.608**	,271	.432*	.649**	.447*	1.000**	.514**	,278	.608**	,271	,269	,058	,271	.432*	.649**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	,151	,760	,148	,017	,000	0,000	,004	,136	,000	,148	,017	,000	,013	0,000	,004	,136	,000	,148	,151	,760	,148	,017	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_total	Pearson Correlation	.614**	.435*	.570**	.706**	.679**	.733**	.644**	.696**	.807**	.570**	.706**	.679**	.525**	.733**	.644**	.696**	.807**	.570**	.614**	.435*	.570**	.706**	.679**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,016	,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



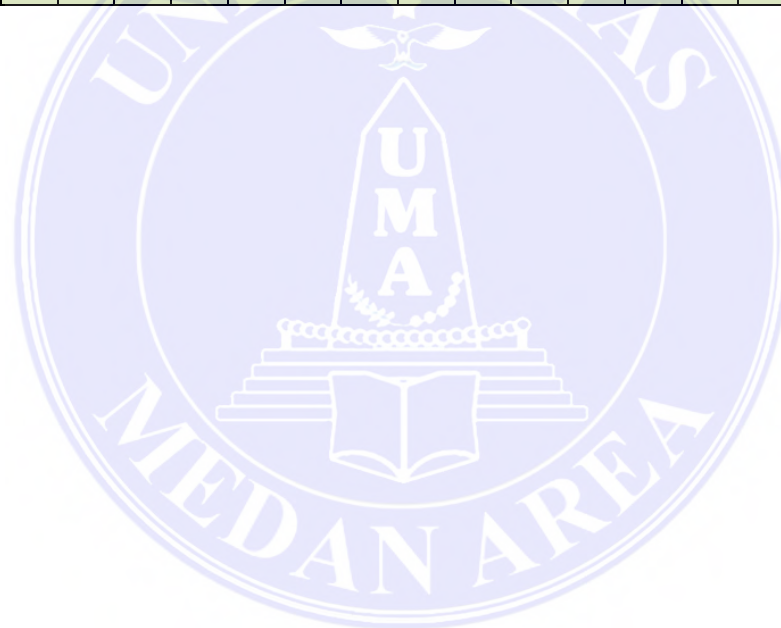
B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecemasan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	79,83	112,626	,571	,938
item_2	79,77	116,944	,392	,940
item_3	80,17	112,833	,519	,938
item_4	79,97	109,895	,666	,936
item_5	79,83	112,971	,647	,937
item_6	79,97	109,413	,696	,936
item_7	79,83	113,454	,609	,937
item_8	79,90	111,955	,662	,936
item_9	79,87	111,154	,786	,935
item_10	80,17	112,833	,519	,938
item_11	79,97	109,895	,666	,936
item_12	79,83	112,971	,647	,937
item_13	79,83	115,109	,482	,939
item_14	79,97	109,413	,696	,936
item_15	79,83	113,454	,609	,937
item_16	79,90	111,955	,662	,936
item_17	79,87	111,154	,786	,935
item_18	80,17	112,833	,519	,938
item_19	79,83	112,626	,571	,938
item_20	79,77	116,944	,392	,940
item_21	80,17	112,833	,519	,938
item_22	79,97	109,895	,666	,936
item_23	79,83	112,971	,647	,937
item_24	79,97	109,413	,696	,936

2. Kuesioner Variabel *Self Efficacy*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Skor Total	
1	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	83	
2	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	79	
3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	89	
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	79	
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	89	
6	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	79	
7	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	90	
8	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	85	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
10	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	81	
11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	83	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
13	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	79	
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	72	
15	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	88
16	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	88	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	92	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	90	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	93	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	91	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	

23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	86
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	85
25	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	81
26	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	62
27	1	4	4	4	2	3	2	4	4	2	1	4	4	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	74
28	3	2	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	58
29	2	3	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	70
30	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	73



A. Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Correlations

		SE_1	SE_2	SE_3	SE_4	SE_5	SE_6	SE_7	SE_8	SE_9	SE_10	SE_11	SE_12	SE_13	SE_14	SE_15	SE_16	SE_17	SE_18	SE_19	SE_20	SE_21	SE_22	SE_23	SE_24	TOTAL
SE_1	Pearson Correlation	1	.508**	.333	.365	.248	.483	.662	.335	.330	.212	.921**	.508**	.164	.269	.027	.140	.248	.466**	.377	-.133	.316	.330	.305	-.077	.640**
	Sig. (2-tailed)		.004	.003	.007	.018	.000	.000	.007	.005	.261	.000	.004	.386	.150	.886	.461	.186	.010	.040	.482	.089	.075	.102	.686	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_2	Pearson Correlation	.508**	1	.464**	.473**	.320	.625**	.248	.464**	.445	.291	.484**	.881**	.395*	.263	.286	.156	.320	.847**	.693**	.293	.607**	.141	.456	.406*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.004		.010	.008	.085	.000	.186	.010	.014	.118	.007	.000	.031	.160	.126	.410	.085	.000	.000	.116	.000	.457	.011	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_3	Pearson Correlation	.333	.464**	1	.324	.138	.454	.271	1.000	.286	.100	.187	.537**	.708**	-.303	-.116	.211	.138	.492**	.178	.388*	.261	.779**	.256	.134	.610**
	Sig. (2-tailed)	.073	.010		.081	.466	.012	.147	0.000	.125	.600	.322	.002	.000	.104	.541	.262	.466	.006	.346	.034	.163	.000	.172	.481	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_4	Pearson Correlation	.365	.473**	.324	1	.024	.427	.275	.324	.968**	-.013	.335	.339	.267	.094	.015	-.022	.024	.296	.311	.065	.137	.070	.969**	.070	.541**
	Sig. (2-tailed)	.047	.008	.081		.900	.019	.141	.081	.000	.945	.071	.067	.154	.623	.936	.907	.900	.112	.094	.733	.470	.712	.000	.712	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_5	Pearson Correlation	.248	.320	.138	.024	1	.253	.124	.138	-.013	.968**	.157	.263	.197	.318	.473**	.311	1.000	.221	.427*	.204	.137	.146	.065	.748**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.186	.085	.466	.900		.177	.515	.466	.943	.000	.406	.160	.298	.087	.008	.095	0.000	.241	.019	.280	.470	.443	.733	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

SE_6	Pearson Correlation	.482 ^{**}	.625 ^{**}	.454 [*]	.427 [*]	.253	1	.514 ^{**}	.454 [*]	.396 [*]	.221	.456 [*]	.637 ^{**}	.425 [*]	.083	.149	.277	.253	.599 ^{**}	.432 [*]	.244	.326	.130	.367 [*]	.197	.709 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.012	.019	.177	.004	.012	.030	.240	.011	.000	.019	.662	.431	.139	.177	.000	.017	.195	.079	.494	.046	.297	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_7	Pearson Correlation	.665 ^{**}	.248	.271	.275	.124	.514 ^{**}	1	.271	.243	.091	.641 ^{**}	.219	.261	-.109	-.018	.103	.124	.181	.312	-.156	.106	.356	.248	-.169	.443 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.186	.147	.141	.515	.004	.147	.195	.631	.000	.246	.163	.567	.926	.587	.515	.338	.093	.410	.576	.053	.187	.371	.014	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_8	Pearson Correlation	.333	.464 ^{**}	1.000 ^{**}	.324	.138	.454 [*]	.271	1	.286	.100	.187	.537 ^{**}	.708 ^{**}	-.303	-.116	.211	.138	.492 ^{**}	.178	.388 [*]	.261	.779 ^{**}	.256	.134	.610 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.073	.010	0.000	.081	.466	.012	.147	.125	.600	.322	.002	.000	.104	.541	.262	.466	.006	.346	.034	.163	.000	.172	.481	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_9	Pearson Correlation	.330	.445 [*]	.286	.968 ^{**}	-.013	.396 [*]	.243	.286	1	-.053	.297	.303	.297	.056	-.015	.000	-.013	.258	.280	.098	.169	.030	.937 ^{**}	.106	.506 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.075	.014	.125	.000	.945	.030	.195	.125	.782	.111	.104	.112	.767	.936	1.000	.945	.169	.134	.607	.373	.874	.000	.577	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_10	Pearson Correlation	.212	.291	.100	-.013	.968 ^{**}	.221	.091	.100	-.053	1	.178	.227	.226	.282	.445 [*]	.335	.968 ^{**}	.182	.396 [*]	.168	.169	.106	.028	.712 ^{**}	.551 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.261	.118	.600	.945	.000	.240	.631	.600	.782	.346	.228	.230	.131	.014	.070	.000	.336	.030	.376	.373	.577	.883	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_11	Pearson Correlation	.921 ^{**}	.484 ^{**}	.187	.335	.157	.456 [*]	.641 ^{**}	.187	.297	.178	1	.478 ^{**}	.127	.238	0.000	.161	.157	.433 [*]	.351	-.231	.277	.159	.273	-.182	.547 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.322	.071	.406	.011	.000	.322	.111	.346	.008	.502	.206	1.000	.395	.406	.017	.057	.219	.139	.400	.144	.335	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

SE_12	Pearson Correlation	.508**	.881**	.537**	.339	.263	.637**	.219	.537**	.303	.227	.478**	1	.325	.130	.176	.231	.263	.958**	.570**	.321	.617**	.261	.321	.348	.776**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.067	.160	.000	.246	.002	.104	.228	.008		.080	.494	.352	.219	.160	.000	.001	.083	.000	.163	.083	.059	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_13	Pearson Correlation	.164	.395**	.708**	.267	.197	.425**	.261	.708**	.297	.226	.127	.325	1	-.182	-.016	.144	.197	.276	.238	.255	.345	.358	.180	.276	.532**
	Sig. (2-tailed)	.386	.031	.000	.154	.298	.019	.163	.000	.112	.230	.502	.080		.337	.931	.449	.298	.139	.206	.174	.062	.052	.341	.139	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_14	Pearson Correlation	.269	.263	-.303	.094	.318	.083	-.109	-.303	.056	.282	.238	-.130	-.182	1	.460	.096	.318	.087	.333	.020	.131	-.368	.140	.281	.265
	Sig. (2-tailed)	.150	.160	.104	.623	.087	.662	.567	.104	.767	.131	.206	.494	.337		.011	.615	.087	.649	.072	.917	.489	.045	.461	.132	.157
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_15	Pearson Correlation	.027	.286	-.116	.015	.473**	.149	-.018	-.116	-.015	.445**	0,000	.176	-.016	.460**	1	.468**	.473**	.141	.625**	.456**	.161	-.124	.049	.406**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.886	.126	.541	.936	.008	.431	.926	.541	.936	.014	1,000	.352	.931	.011		.009	.008	.457	.000	.011	.396	.515	.798	.026	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_16	Pearson Correlation	.140	.156	.211	-.022	.311	.277	.103	.211	.000	.335	.161	.231	.144	.096	.468**	1	.311	.180	.336	.735**	.000	.257	.024	.180	.438**
	Sig. (2-tailed)	.461	.410	.262	.907	.095	.139	.587	.262	1,000	.070	.395	.219	.449	.615	.009		.095	.341	.069	.000	1,000	.170	.901	.341	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_17	Pearson Correlation	.248	.320	.138	.024	1,000**	.253	.124	.138	-.013	.968**	.157	.263	.197	.318	.473**	.311	1	.221	.427**	.204	.137	.146	.065	.748**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.186	.085	.466	.900	.000	.177	.515	.466	.945	.000	.406	.160	.298	.087	.008	.095		.241	.019	.280	.470	.443	.733	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_18	Pearson Correlation	.466	.847	.492	.296	.221	.599	.181	.492	.258	.182	.433	.958	.276	.087	.141	.180	.221	1	.532	.359	.653	.215	.279	.302	.716
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.006	.112	.241	.000	.338	.006	.169	.336	.017	.000	.139	.649	.457	.341	.241	.002	.051	.000	.254	.135	.104	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_19	Pearson Correlation	.377	.693	.178	.311	.427	.432	.312	.178	.280	.396	.351	.570	.238	.333	.625	.336	.427	.532	1	.367	.326	-.004	.367	.398	.709
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.346	.094	.019	.017	.093	.346	.134	.030	.057	.001	.206	.072	.000	.069	.019	.002	.046	.079	.981	.046	.029	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_20	Pearson Correlation	-.133	.293	.388	.065	.204	.244	-.156	.388	.098	.168	-.231	.321	.255	.020	.456	.735	.204	.359	.367	1	.195	.279	.109	.359	.436
	Sig. (2-tailed)	.482	.116	.034	.733	.280	.195	.410	.034	.607	.376	.219	.083	.174	.917	.011	.000	.280	.051	.046	.301	.135	.567	.051	.016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_21	Pearson Correlation	.316	.607	.261	.137	.137	.326	.106	.261	.169	.169	.277	.617	.345	.131	.161	.000	.137	.653	.326	.195	1	.124	.114	.300	.501
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.163	.470	.470	.079	.576	.163	.373	.139	.000	.062	.489	.396	1.000	.470	.000	.079	.301	.515	.549	.107	.005		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_22	Pearson Correlation	.330	.141	.779	.070	.146	.130	.356	.779	.030	.106	.159	.261	.358	-.368	-.124	.257	.146	.215	-.004	.279	.124	1	.038	-.047	.380
	Sig. (2-tailed)	.075	.457	.000	.712	.443	.494	.053	.000	.874	.577	.400	.163	.052	.045	.515	.170	.443	.254	.981	.135	.515	.844	.807	.039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SE_23	Pearson Correlation	.305	.456	.256	.969	.065	.367	.248	.256	.937	.028	.273	.321	.180	.140	.049	.024	.065	.279	.367	.109	.114	.038	1	.118	.527

	Sig. (2-tailed)	,102	,011	,172	,000	,733	,046	,187	,172	,000	,883	,144	,083	,341	,461	,798	,901	,733	,135	,046	,567	,549	,844	,534	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
SE_24	Pearson Correlation	-,077	,406	,134	,070	,748	,197	-,169	,134	,106	,712**	-,182	,348	,276	,281	,406*	,180	,748**	,302	,398*	,359	,300	-,047	,118	1	,496**
	Sig. (2-tailed)	,686	,026	,481	,712	,000	,297	,371	,481	,577	,000	,335	,059	,139	,132	,026	,341	,000	,104	,029	,051	,107	,807	,534		,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,640**	,825**	,610**	,541**	,591**	,709**	,443	,610	,506**	,551**	,547**	,776**	,532**	,265	,403*	,438*	,591**	,716**	,709**	,436*	,501**	,380*	,527**	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,001	,000	,014	,000	,004	,002	,002	,000	,002	,157	,027	,016	,001	,000	,000	,016	,005	,039	,003	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

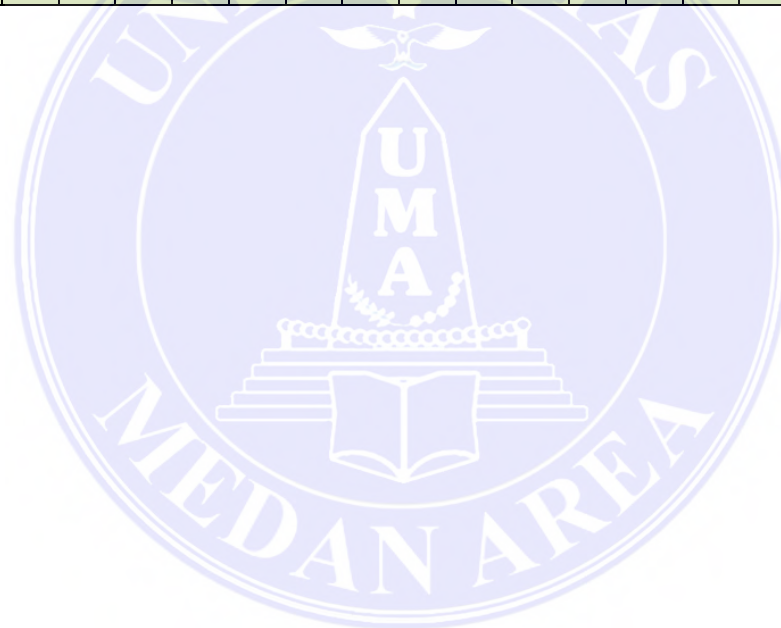
B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE_1	79,10	80,300	,585	,895
SE_2	78,87	80,120	,802	,892
SE_3	79,10	81,197	,555	,896
SE_4	79,03	82,516	,483	,898
SE_5	79,03	81,826	,537	,897
SE_6	79,03	79,137	,662	,893
SE_7	78,90	84,576	,387	,900
SE_8	79,10	81,197	,555	,896
SE_9	79,07	83,030	,445	,899
SE_10	79,07	82,409	,494	,898
SE_11	79,13	81,775	,483	,898
SE_12	78,97	80,585	,747	,893
SE_13	79,07	83,099	,478	,898
SE_14	79,13	85,913	,179	,906
SE_15	78,87	85,085	,345	,901
SE_16	79,13	84,051	,374	,900
SE_17	79,03	81,826	,537	,897
SE_18	79,00	81,310	,681	,894
SE_19	79,03	79,137	,662	,893
SE_20	79,00	84,276	,375	,900
SE_21	79,07	83,926	,449	,899
SE_22	79,00	85,310	,321	,901
SE_23	79,00	83,103	,472	,898
SE_24	79,00	83,931	,443	,899

3. Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Skor Total
1	3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	91
2	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	5	3	4	4	3	4	4	82
3	3	3	2	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	5	3	4	2	3	4	2	4	4	88
4	3	3	4	5	4	4	5	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	84
5	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	101
6	5	4	2	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	100
7	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	5	4	2	4	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	98
8	3	5	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	98
9	4	4	2	5	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	2	92
10	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	89
11	3	5	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	92
12	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	87
13	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	2	5	4	3	2	96
14	4	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	98
15	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	98
16	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	110
17	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	100
18	5	5	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	107
19	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	101
20	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	103
21	5	4	4	2	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	3	103
22	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	4	5	2	3	5	4	3	4	4	3	2	94

23	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	82
24	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	5	4	68
25	4	4	2	2	2	4	1	4	4	3	2	2	4	1	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	73
26	2	2	2	3	3	3	3	5	3	5	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	3	65
27	3	2	5	3	3	3	1	3	4	4	5	5	3	2	3	2	5	5	3	2	2	3	2	4	3	80
28	3	2	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	5	5	3	5	2	3	84
29	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	2	3	2	4	5	5	4	5	5	102
30	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	91



A. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		KEP_K_1	KEP_K_2	KEP_K_3	KEP_K_4	KEP_K_5	KEP_K_6	KEP_K_7	KEP_K_8	KEP_K_9	KEP_K_10	KEP_K_11	KEP_K_12	KEP_K_13	KEP_K_14	KEP_K_15	KEP_K_16	KEP_K_17	KEP_K_18	KEP_K_19	KEP_K_20	KEP_K_21	KEP_K_22	KEP_K_23	KEP_K_24	KEP_K_25	TOTAL
KEP_K_1	Pearson	1	,354	,019	,000	,272	,566**	,159	,179	,448	,122	,294	,294	,697**	,388	,697**	,604**	,080	,294	,369	,449	,186	,697**	,449	-,010	,166	,748**
	Correlati on																										
	Sig. (2-tailed)		,055	,919	1,000	,145	,001	,403	,345	,013	,519	,114	,114	,000	,034	,000	,000	,675	,114	,045	,013	,326	,000	,013	,958	,380	,000
KEP_K_2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,354	1	,147	,216	,000	,289	,049	-,078	,177	-,148	,066	,066	,423*	,074	,423*	,503**	-,229	,066	,200	,248	,325	,423*	,248	,067	,181	,432*
	Correlati on																										
KEP_K_3	Sig. (2-tailed)	,055		,439	,252	1,000	,121	,799	,684	,348	,435	,730	,730	,020	,699	,020	,005	,223	,730	,288	,187	,079	,020	,187	,726	,339	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,019	,147	1	,199	,059	-,042	-,208	-,179	,266	-,076	,505*	,505*	-,098	-,108	-,098	,101	-,128	,505*	,281	,236	,073	,098	,236	-,220	-,076	,333
KEP_K_4	Correlati on																										
	Sig. (2-tailed)	,919	,439		,291	,756	,827	,269	,343	,155	,690	,004	,004	,607	,569	,607	,595	,500	,004	,132	,210	,700	,607	,210	,242	,690	,072
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP_K_5	Pearson	,000	,216	,199	1	,126	-,259	,199	-,065	,188	-,025	,319	,319	-,051	-,132	-,051	,187	,012	,319	,087	,022	-,036	-,051	,022	-,115	-,124	,222
	Correlati on																										
	Sig. (2-tailed)	1,000	,252	,291		,508	,167	,291	,732	,321	,896	,085	,085	,788	,488	,788	,322	,950	,085	,649	,908	,850	,788	,908	,544	,513	,239
KEP_K_6	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,272	,000	,059	,126	1	,158	,327	-,081	-,095	,022	,039	,039	,182	,361	,182	,039	,149	,039	,385*	,216	,032	,182	,216	,064	,210	,381*
	Correlati on																										
KEP_K_7	Sig. (2-tailed)	,145	1,000	,756	,508		,405	,078	,670	,616	,908	,837	,837	,335	,050	,335	,837	,432	,837	,035	,252	,867	,335	,252	,736	,265	,038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,566**	,289	-,042	-,259	,158	1	,242	,085	,084	,006	-,196	-,196	,465**	,269	,465**	,301	-,012	-,196	,402	,135	-,027	,465**	,135	-,155	-,025	,326
KEP_K_8	Correlati on																										
	Sig. (2-tailed)	,001	,121	,827	,167	,405		,197	,655	,659	,974	,298	,298	,010	,150	,010	,106	,950	,298	,028	,475	,887	,010	,475	,412	,896	,078
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP_K_9	Pearson	,159	,049	-,208	,199	,327	,242	1	,059	-,162	-,055	-,193	-,193	,142	,622*	,142	,125	-,257	-,193	,220	,157	,222	,142	,157	,228	-,031	,267
	Correlati on																										
	Sig. (2-tailed)	,403	,799	,269	,291	,078	,197		,757	,394	,772	,306	,306	,455	,000	,455	,509	,170	,306	,242	,407	,238	,455	,407	,226	,870	,154
KEP_K_10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,179	-,078	-,179	-,065	-,081	,085	,059	1	,136	,182	-,074	-,074	,498**	,147	,498**	,005	-,027	-,074	-,178	,084	,095	,498**	,084	-,048	-,012	,205
	Correlati on																										
KEP_K_11	Sig. (2-tailed)	,345	,684	,343	,732	,670	,655	,757		,472	,337	,698	,698	,005	,439	,005	,978	,887	,698	,348	,657	,618	,005	,657	,800	,950	,277
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KEP_K_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.448 [*]	.177	.266	.188	-.095	.084	-.162	.136	1	.015	.475 ^{**}	.475 ^{**}	.292	-.144	.292	.801 ^{**}	.037	.475 ^{**}	.207	.149	-.177	.292	.149	-.195	-.245	.421 [*]	
		.013	.348	.155	.321	.616	.659	.394	.472		.936	.008	.008	.118	.449	.118	.000	.847	.008	.273	.431	.348	.118	.431	.301	.192	.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.122	-.148	-.076	-.025	.022	.006	-.055	.182	.015	1	.300	.300	.102	.234	.102	-.040	.700 ^{**}	.300	-.166	-.116	.058	.102	-.116	.023	.219	.256	
		.519	.435	.690	.896	.908	.974	.772	.337	.936		.108	.108	.591	.214	.591	.833	.000	.108	.382	.542	.763	.591	.542	.904	.245	.173	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.294	.066	.505 ^{**}	.319	.039	-.196	-.193	-.074	.475 ^{**}	.300	1	1.000 ^{**}	.181	.014	.181	.297	.513 ^{**}	1.000 ^{**}	.199	.196	-.007	.181	.196	-.003	-.028	.573 ^{**}	
		.114	.730	.004	.085	.837	.298	.306	.698	.008	.108	0.000	.337	.940	.337	.111	.004	0.000	.291	.298	.970	.337	.298	.988	.884	.001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.294	.066	.505 ^{**}	.319	.039	-.196	-.193	-.074	.475 ^{**}	.300	1.000 ^{**}	1	.181	.014	.181	.297	.513 ^{**}	1.000 ^{**}	.199	.196	-.007	.181	.196	-.003	-.028	.573 ^{**}	
		.114	.730	.004	.085	.837	.298	.306	.698	.008	.108	0.000	.337	.940	.337	.111	.004	0.000	.291	.298	.970	.337	.298	.988	.884	.001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.697 ^{**}	.423 [*]	.098	-.051	.182	.465 ^{**}	.142	.498 ^{**}	.292	.102	.181	.181	1	.506 ^{**}	1.000 ^{**}	.492 ^{**}	.077	.181	.426 [*]	.298	.423 [*]	1.000 ^{**}	.298	.068	.380 [*]	.788 ^{**}	
		.000	.020	.607	.788	.335	.010	.455	.005	.118	.591	.337	.337	.004	0.000	.006	.685	.337	.019	.110	.020	0.000	.110	.722	.038	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.388 [*]	.074	-.108	-.132	.361	.269	.622 ^{**}	.147	-.144	.234	.014	.014	.506 ^{**}	1	.506 ^{**}	.137	.068	.014	.325	.261	.442 [*]	.506 ^{**}	.261	.351	.454 [*]	.572 ^{**}	
		.034	.699	.569	.488	.050	.150	.000	.439	.449	.214	.940	.940	.004		.004	.469	.722	.940	.079	.164	.014	.004	.164	.057	.012	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.697 ^{**}	.423 [*]	.098	-.051	.182	.465 ^{**}	.142	.498 ^{**}	.292	.102	.181	.181	1.000 ^{**}	.506 ^{**}	1	.492 ^{**}	.077	.181	.426 [*]	.298	.423 [*]	1.000 ^{**}	.298	.068	.380 [*]	.788 ^{**}	
		.000	.020	.607	.788	.335	.010	.455	.005	.118	.591	.337	.337	0.000	.004		.006	.685	.337	.019	.110	.020	0.000	.110	.722	.038	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

KEP_K_16	Pearson Correlation	.604**	.503**	.101	.187	.039	.301	.125	.005	.801**	-.040	.297	.297	.492**	.137	.492**	1	-.104	.297	.364*	.196	-.007	.492**	.196	.041	-.028	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.595	.322	.837	.106	.509	.978	.000	.833	.111	.111	.006	.469	.006		.584	.111	.048	.298	.970	.006	.298	.830	.884	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP_K_17	Pearson Correlation	.080	-.229	.128	.012	.149	-.012	-.257	-.027	.037	.700**	.513**	.513**	.077	.068	.077	-.104	1	.513**	.194	-.104	-.032	.077	-.104	-.139	.071	.282
	Sig. (2-tailed)	.675	.223	.500	.950	.432	.950	.170	.887	.847	.000	.004	.004	.685	.722	.685	.584		.004	.305	.584	.868	.685	.584	.463	.709	.132
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP_K_18	Pearson Correlation	.294	.066	.505**	.319	.039	-.196	-.193	-.074	.475**	.300	1.000**	1.000**	.181	.014	.181	.297	.513**	1	.199	.196	-.007	.181	.196	-.003	-.028	.573**
	Sig. (2-tailed)	.114	.730	.004	.085	.837	.298	.306	.698	.008	.108	0,000	0,000	.337	.940	.337	.111	.004		.291	.298	.970	.337	.298	.988	.884	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP_K_19	Pearson Correlation	.369*	.200	.281	.087	.385*	.402*	.220	-.178	.207	-.166	.199	.199	.426*	.325	.426*	.364*	.194	.199	1	.199	.165	.426*	.199	-.192	.069	.535**
	Sig. (2-tailed)	.045	.288	.132	.649	.035	.028	.242	.348	.273	.382	.291	.291	.019	.079	.019	.048	.305	.291		.291	.385	.019	.291	.309	.716	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP_K_20	Pearson Correlation	.449*	.248	.236	.022	.216	.135	.157	.084	.149	-.116	.196	.196	.298	.261	.298	.196	-.104	.196	.199	1	.467**	.298	1.000**	-.003	-.028	.536**
	Sig. (2-tailed)	.013	.187	.210	.908	.252	.475	.407	.657	.431	.542	.298	.298	.110	.164	.110	.298	.584	.298	.291		.009	.110	0,000	.988	.884	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP_K_21	Pearson Correlation	.186	.325	.073	-.036	.032	-.027	.222	.095	-.177	.058	-.007	-.007	.423*	.442*	.423*	-.007	-.032	-.007	.165	.467**	1	.423*	.467**	.019	.469**	.432*
	Sig. (2-tailed)	.326	.079	.700	.850	.867	.887	.238	.618	.348	.763	.970	.970	.020	.014	.020	.970	.868	.970	.385	.009		.020	.009	.920	.009	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

KEP_K_22	Pearson Correlation	.697**	.423*	.098	-.051	.182	.465**	.142	.498**	.292	.102	.181	.181	1.000**	.506**	1.000**	.492**	.077	.181	.426*	.298	.423*	1	.298	.068	.380*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.607	.788	.335	.010	.455	.005	.118	.591	.337	.337	0,000	.004	0,000	.006	.685	.337	.019	.110	.020	.110	.722	.038	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_23	Pearson Correlation	.449*	.248	.236	.022	.216	.135	.157	.084	.149	-.116	.196	.196	.298	.261	.298	.196	-.104	.196	.199	1.000**	.467**	.298	1	-.003	-.028	.536**
	Sig. (2-tailed)	.013	.187	.210	.908	.252	.475	.407	.657	.431	.542	.298	.298	.110	.164	.110	.298	.584	.298	.291	0,000	.009	.110	.988	.884	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_24	Pearson Correlation	-.010	.067	-.220	-.115	.064	-.155	.228	-.048	-.195	.023	-.003	-.003	.068	.351	.068	.041	-.139	-.003	-.192	-.003	.019	.068	-.003	1	.204	.087
	Sig. (2-tailed)	.958	.726	.242	.544	.736	.412	.226	.800	.301	.904	.988	.988	.722	.057	.722	.830	.463	.988	.309	.988	.920	.722	.988	.279	.648	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
KEP_K_25	Pearson Correlation	.166	.181	-.076	-.124	.210	-.025	-.031	-.012	-.245	.219	-.028	-.028	.380*	.454*	.380*	-.028	.071	-.028	.069	-.028	.469**	.380*	-.028	.204	1	.294
	Sig. (2-tailed)	.380	.339	.690	.513	.265	.896	.870	.950	.192	.245	.884	.884	.038	.012	.038	.884	.709	.884	.716	.884	.009	.038	.884	.279	.115	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
TOTAL	Pearson Correlation	.748**	.432*	.333	.222	.381*	.326	.267	.205	.421*	.256	.573**	.573**	.788**	.572**	.788**	.579**	.282	.573**	.535**	.536**	.432*	.788**	.536**	.087	.294	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.072	.239	.038	.078	.154	.277	.020	.173	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.132	.001	.002	.002	.017	.000	.002	.648	.115	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEP_K_1	88,20	108,166	,710	,829
KEP_K_2	88,30	113,872	,359	,841
KEP_K_3	88,40	115,490	,248	,845
KEP_K_4	88,57	117,909	,131	,849
KEP_K_5	88,23	113,495	,287	,844
KEP_K_6	88,37	116,654	,258	,844
KEP_K_7	88,53	116,740	,174	,848
KEP_K_8	88,13	118,740	,129	,848
KEP_K_9	88,07	114,823	,356	,841
KEP_K_10	88,03	117,620	,177	,847
KEP_K_11	88,17	110,075	,506	,835
KEP_K_12	88,17	110,075	,506	,835
KEP_K_13	88,07	107,444	,755	,827
KEP_K_14	88,47	109,154	,499	,835
KEP_K_15	88,07	107,444	,755	,827
KEP_K_16	88,17	109,937	,513	,835
KEP_K_17	88,13	116,947	,201	,846
KEP_K_18	88,17	110,075	,506	,835
KEP_K_19	88,27	110,754	,463	,837
KEP_K_20	88,17	110,902	,466	,837
KEP_K_21	88,30	113,872	,359	,841
KEP_K_22	88,07	107,444	,755	,827
KEP_K_23	88,17	110,902	,466	,837
KEP_K_24	88,03	120,999	,017	,850
KEP_K_25	88,37	116,861	,217	,845

LAMPIRAN 3

DATA PENELITIAN

A. Perolehan Data Variabel Kecemasan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	JUMLAH
1	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	45
2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	51
3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	55
5	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	53
6	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	46
7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	51
8	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	50
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	59
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	56
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
13	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
14	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	53
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
16	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	60
18	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	58
19	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	55

20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
21	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
22	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
23	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	57
25	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	57
26	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
27	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	53
28	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
29	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
31	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	56
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
33	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
34	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	52
35	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
36	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	56
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
38	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
39	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
40	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	59
41	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	55
42	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
43	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
44	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	57

45	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
46	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
47	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
51	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
53	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	53
54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
55	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
56	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	56
57	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
58	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
59	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	57
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
61	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
62	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
63	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
65	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
66	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
67	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
69	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59

70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
71	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
72	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
73	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
74	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
75	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
76	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
77	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
78	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	59
79	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	62
81	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
82	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
83	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
84	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
85	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
86	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
87	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
88	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
89	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	61
91	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
92	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
93	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	55
94	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51

95	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
96	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	55
97	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
98	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
99	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	56
100	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
101	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
102	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
103	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
104	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	58
105	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
106	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
107	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
108	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	60
109	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
110	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	60
111	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
112	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	51
113	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	53
114	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	49
115	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	50
116	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	55
117	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
118	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	56
119	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	57

120	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	55
121	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
122	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
123	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	53
124	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
125	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	56
126	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	56
127	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
128	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
129	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
130	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	56
131	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
132	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
133	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	51
134	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	51
135	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
136	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	54
137	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	60
138	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	60
139	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
140	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
141	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
142	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
143	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
144	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60

145	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
146	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	56
147	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
148	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
149	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	57
150	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	57
151	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
152	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
153	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
154	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	47
155	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
156	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
157	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	59
158	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	58
159	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
160	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	59
161	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	56
162	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
163	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	54
164	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
165	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	54
166	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
167	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
168	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
169	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	57

170	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	58
171	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
172	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
173	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	54
174	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	44
175	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
176	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	58
177	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	59
178	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	60
179	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
180	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
181	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
182	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55
183	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	53
184	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	57
185	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	56
186	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
187	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
188	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	59
189	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
190	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	57
191	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
192	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
193	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	53
194	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	48

195	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	52
196	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
197	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	57
198	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
199	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
200	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	59
201	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
202	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
203	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
204	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
205	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
206	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
207	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
208	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
209	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	57
210	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	60
211	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58
212	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
213	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	56
214	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	53
215	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	54
216	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	56
217	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
218	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	60
219	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	55

220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
221	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	56
222	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55
223	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
224	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	59
225	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
226	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
227	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
228	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
229	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
230	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
231	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
232	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
233	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
234	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	51
235	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
236	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	56
237	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	59
238	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
239	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
240	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	55
241	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
242	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
243	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
244	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60

245	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
246	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
247	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
248	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	56
249	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
250	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
251	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
252	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
253	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54
254	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
255	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
256	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	55
257	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
258	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	60
259	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	55
260	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	59
261	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
262	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
263	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
264	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
265	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	55
266	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
267	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
268	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
269	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57

270	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
271	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
272	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	51
273	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	49
274	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	51
275	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	54
276	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	57
277	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
278	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	57
279	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
280	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
281	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
282	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
283	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	54
284	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	59
285	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
286	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
287	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
288	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	60
289	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57
290	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	58
291	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
292	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
293	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	54
294	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49

295	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
296	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	55
297	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
298	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
299	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
300	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
301	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
302	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
303	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	54
304	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
305	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
306	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
307	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
308	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
309	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
310	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
311	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
312	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	52
313	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	51
314	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
315	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
316	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	53
317	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
318	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	60
319	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	56

320	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	60
321	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
322	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
323	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
324	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
325	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
326	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
327	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	54
328	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	57
329	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	51
330	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	59
331	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
332	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	52
333	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	49
334	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	49
335	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
336	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	55
337	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	59
338	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	57
339	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	55
340	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	60
341	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	56
342	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	54
343	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	52
344	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	58

345	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	56
346	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
347	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
348	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
349	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	54
350	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	60
351	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
352	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	48
353	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	51
354	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
355	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	50
356	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	54
357	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
358	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
359	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	53
360	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	55
361	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	55
362	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
363	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
364	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	54
365	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	59
366	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
367	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
368	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
369	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61

370	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	56
371	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
372	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
373	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
374	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	51
375	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
376	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
377	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	56
378	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
379	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	58
380	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	54
381	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
382	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	56
383	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
384	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	54
385	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	59
386	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
387	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
388	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
389	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
390	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
391	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
392	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
393	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
394	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52

395	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
396	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
397	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	53
398	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
399	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
400	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	55
401	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	60
402	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
403	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
404	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
405	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
406	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	56
407	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
408	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	54
409	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
410	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	54
411	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
412	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
413	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
414	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	50
415	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	54
416	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
417	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	58
418	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	58
419	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60

420	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	56
421	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
422	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	57
423	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
424	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
425	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	59
426	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	57
427	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	58
428	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
429	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
430	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	58
431	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
432	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
433	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	52
434	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54
435	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
436	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	51
437	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	53
438	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	59
439	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	57
440	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	56
441	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	59
442	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	53
443	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
444	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55

B. Perolehan Data Variabel *Self Efficacy*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	JUMLAH
1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
7	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
9	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	57
10	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	60
11	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
13	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	56
14	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	53
15	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	54
16	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	56
17	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
18	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	60
19	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
21	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	56
22	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55

23	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
24	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	59
25	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
26	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
27	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
29	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
31	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
33	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
34	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	51
35	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
36	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	56
37	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	59
38	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
39	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
40	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	55
41	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
42	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
43	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
45	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
46	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
47	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56

48	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	56
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
51	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
53	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54
54	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
55	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
56	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	55
57	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	60
59	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	55
60	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	59
61	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
62	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
63	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
65	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	55
66	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
67	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
69	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57
70	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
71	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
72	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	51

73	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	49
74	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	51
75	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	54
76	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	57
77	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
78	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	57
79	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
81	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
82	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
83	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	54
84	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	59
85	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
86	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
87	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
88	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	60
89	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57
90	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	58
91	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
92	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
93	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	54
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49
95	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
96	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	55
97	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62

98	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
99	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
101	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
102	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
103	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	54
104	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
105	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
106	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
107	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
108	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
109	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
110	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
111	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
112	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	52
113	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	51
114	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
115	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
116	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	53
117	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
118	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	60
119	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	56
120	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	60
121	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
122	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56

123	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
124	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
125	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
126	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
127	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	54
128	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	57
129	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	51
130	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	59
131	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
132	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	52
133	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	49
134	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	49
135	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
136	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	55
137	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	59
138	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	57
139	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	55
140	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	60
141	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	56
142	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	54
143	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	52
144	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	58
145	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	56
146	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
147	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56

148	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
149	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	54
150	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	60
151	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
152	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	48
153	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	51
154	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
155	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	50
156	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	54
157	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
158	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
159	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	53
160	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	55
161	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	55
162	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
163	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
164	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	54
165	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	59
166	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
167	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
168	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
169	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
170	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	56
171	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
172	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58

173	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
174	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	51	
175	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51	
176	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53	
177	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	56	
178	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
179	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	58	
180	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	54	
181	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61	
182	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	56	
183	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56	
184	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	54	
185	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	59	
186	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58	
187	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58	
188	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56	
189	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60	
190	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59	
191	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61	
192	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58	
193	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51	
194	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52	
195	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51	
196	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52	
197	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	53	

198	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
199	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
200	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	55
201	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	60
202	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
203	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
204	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
205	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
206	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	56
207	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
208	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	54
209	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
210	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	54
211	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
212	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
213	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
214	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	50
215	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	54
216	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
217	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	58
218	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	58
219	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
220	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	56
221	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
222	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	57

223	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
224	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
225	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	59
226	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	57
227	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	58
228	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
229	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
230	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	58
231	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
232	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
233	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	52
234	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54
235	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
236	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	51
237	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	53
238	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	59
239	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	57
240	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	56
241	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	59
242	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	53
243	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
244	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
245	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	45
246	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	51
247	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52

248	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	55
249	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	53
250	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	46
251	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	51
252	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	50
253	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50
254	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
255	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	56
256	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
257	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
258	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	53
259	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
260	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
261	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	60
262	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	58
263	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	55
264	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
265	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
266	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
267	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
268	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	57
269	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	57
270	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
271	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	53
272	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60

273	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
274	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
275	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	56
276	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
277	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
278	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	52
279	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
280	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	56
281	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
282	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
283	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
284	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	59
285	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	55
286	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
287	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
288	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	57
289	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
290	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
291	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
292	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
293	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
294	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
295	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
296	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
297	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	53

298	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
299	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
300	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	56
301	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
302	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
303	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	57
304	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
305	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
306	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
307	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
308	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
309	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
310	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
311	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
312	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
313	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
314	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
315	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
316	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
317	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
318	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
319	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
320	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
321	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
322	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	59

323	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
324	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
325	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
326	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
327	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
328	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
329	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
330	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
331	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
332	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
333	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
334	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	61
335	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
336	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
337	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	55
338	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
339	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
340	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	55
341	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
342	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
343	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	56
344	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
345	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
346	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
347	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55

348	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	58
349	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
350	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
351	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
352	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	60
353	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
354	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	60
355	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
356	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	51
357	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	53
358	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	49
359	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	50
360	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	55
361	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
362	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	56
363	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	57
364	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	55
365	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
366	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
367	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	53
368	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
369	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	56
370	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	56
371	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
372	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61

373	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
374	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	56
375	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
376	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
377	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	51
378	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	51
379	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
380	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	54
381	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	60
382	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	60
383	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
384	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
385	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
386	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
387	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
388	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
389	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
390	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	56
391	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
392	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
393	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	57
394	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	57
395	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
396	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
397	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52

398	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	47
399	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
400	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
401	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	59
402	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	58
403	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
404	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	59
405	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	56
406	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
407	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	54
408	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
409	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	54
410	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
411	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
412	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
413	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	57
414	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	58
415	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
416	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
417	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	54
418	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	44
419	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
420	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	58
421	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	59
422	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	60

423	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
424	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
425	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
426	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55
427	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	53
428	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	57
429	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	56
430	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
431	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
432	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	59
433	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
434	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	57
435	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
436	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
437	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	53
438	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	48
439	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	52
440	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
441	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	57
442	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
443	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
444	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	59

C. Perolehan Data Variabel Kepuasan Kerja

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	JUMLAH
1	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	55
2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	60
3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
7	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	56
8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
9	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	54
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
11	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	50
16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	54
17	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
18	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	58
19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	58
20	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
21	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	56
22	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58

23	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	57
24	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
25	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	59
27	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	57
28	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	58
29	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
31	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	58
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
33	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
34	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	52
35	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
37	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	51
38	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	3	53
39	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	59
40	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	57
41	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	56
42	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	59
43	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	53
44	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55
45	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
46	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	45
47	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	51

48	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52	
49	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	55	
50	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	53	
51	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	46	
52	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	51	
53	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	50	
54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50	
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	59	
56	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	56	
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48	
58	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53	
59	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	53	
60	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52	
61	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55	
62	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	60	
63	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	58
64	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	55
65	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60	
66	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56	
67	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	55	
68	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55	
69	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	57	
70	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	57	
71	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58	
72	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	53	

73	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
74	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
75	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
76	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	56
77	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
78	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
79	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	52
80	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
81	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	56
82	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
83	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
84	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
85	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	59
86	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	55
87	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
88	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
89	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	57
90	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
91	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
92	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
94	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
96	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
97	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51

98	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	53
99	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
100	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
101	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	56
102	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
103	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
104	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	57
105	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
106	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
107	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
108	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
109	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
110	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
111	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
112	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
114	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
116	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
117	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
118	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
119	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
120	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
121	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
122	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62

123	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	59
124	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
126	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
127	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
128	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
129	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
130	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
131	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
132	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
133	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
134	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	61
136	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
137	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
138	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	55
139	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
140	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
141	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	55
142	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	61
143	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
144	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	56
145	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	59
146	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
147	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56

148	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
149	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	58
150	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
151	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
152	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
153	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	60
154	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
155	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	60
156	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
157	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	51
158	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	53
159	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	49
160	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	50
161	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	55
162	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
163	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	56
164	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	57
165	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	55
166	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
167	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
168	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	53
169	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
170	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	56
171	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	56
172	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56

173	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
174	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
175	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	56
176	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
177	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
178	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	51
179	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	51
180	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
181	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	54
182	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	60
183	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	60
184	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
185	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
186	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
187	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
188	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
189	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
190	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
191	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	56
192	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
193	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
194	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	57
195	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	57
196	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
197	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51

198	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
199	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	47
200	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
201	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
202	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	59
203	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	58
204	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	56
205	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	59
206	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	56
207	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
208	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	54
209	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
210	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	54
211	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
212	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
213	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
214	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	57
215	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	58
216	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
217	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
218	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	54
219	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	44
220	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
221	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	58
222	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	59

223	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	60
224	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
225	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
226	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
227	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55
228	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	53
229	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	57
230	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	56
231	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
232	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
233	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	59
234	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
235	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	57
236	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
237	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
238	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	53
239	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	48
240	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	52
241	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	55
242	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	57
243	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
244	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
245	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	59
246	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
247	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56

248	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
249	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
250	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
251	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
252	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55
253	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
254	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	57
255	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	60
256	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58
257	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
258	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	56
259	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	53
260	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	54
261	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	56
262	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
263	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	60
264	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	55
265	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
266	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	56
267	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55
268	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
269	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	59
270	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
271	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
272	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	55

273	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
274	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	58
275	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
276	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
277	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
278	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
279	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	51
280	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
281	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	56
282	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	59
283	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
284	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
285	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	55
286	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
287	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
288	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
289	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
290	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
291	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
292	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
293	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	56
294	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
295	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
296	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
297	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51

298	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	54
299	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
300	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
301	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	55
302	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
303	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	60
304	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	55
305	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	59
306	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	58
307	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
308	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
309	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
310	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	55
311	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
312	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
313	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
314	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57
315	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
316	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
317	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	51
318	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	49
319	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	51
320	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	54
321	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	57
322	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61

323	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	57
324	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	58
325	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
326	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
327	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
328	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	54
329	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	59
330	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
331	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
332	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
333	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	60
334	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	57
335	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	58
336	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
337	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
338	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	54
339	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49
340	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
341	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	55
342	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
343	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
344	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	57
345	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
346	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
347	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56

348	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	54
349	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
350	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
351	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	57
352	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
353	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
354	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
355	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
356	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57
357	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	52
358	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	51
359	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
360	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
361	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	53
362	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
363	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	60
364	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	56
365	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	60
366	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	56
367	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
368	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	55
369	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	60
370	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
371	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
372	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	54

373	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	57
374	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	51
375	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	59
376	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
377	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	52
378	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	49
379	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	49
380	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
381	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	55
382	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	59
383	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	57
384	4	4	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	55
385	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	60
386	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	56
387	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	54
388	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	52
389	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	58
390	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	56
391	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
392	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
393	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
394	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	54
395	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	60
396	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
397	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	48

398	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	51
399	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
400	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	50
401	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	54
402	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
403	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
404	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	53
405	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	55
406	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	55
407	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	57
408	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
409	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	54
410	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	59
411	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
412	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
413	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
414	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
415	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	56
416	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
417	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
418	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
419	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	51
420	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
421	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
422	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	56

423	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
424	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	58
425	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	54
426	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
427	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	56
428	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	56
429	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	54
430	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	59
431	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	58
432	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	58
433	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56
434	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	60
435	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
436	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
437	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	58
438	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
439	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	52
440	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51
441	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	52
442	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	53
443	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
444	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61

LAMPIRAN 4

OUTPUT UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		444
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.22773098
	Absolute	.048
Most Extreme Differences	Positive	.025
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		1.009
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 5

OUTPUT UJI HIPOTESIS

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kep_Kerja_Y
  /METHOD=ENTER Kecemasan_X1 Self_Efficacy_X2.
```

Regression

Notes	
Output Created	05-OCT-2022 10:33:34
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 444
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION
	/MISSING LISTWISE
	/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
	/CRITERIA=PIN(.05)
	POUT(.10)
	/NOORIGIN
	/DEPENDENT Kep_Kerja_Y
	/METHOD=ENTER
	Kecemasan_X1
	Self_Efficacy_X2.
Resources	Processor Time 00:00:00,00
	Elapsed Time 00:00:00,07
	Memory Required 1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.096	3.235

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.014	2	256.507	24.510	.000 ^b
	Residual	4615.284	441	10.465		
	Total	5128.297	443			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.916	3.257		21.467	.000
	X1	-.324	.046	-.324	-6.999	.000
	X2	.079	.046	.079	1.713	.087

a. Dependent Variable: Y